

Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn

Pomiar, trendy, wyjaśnienia

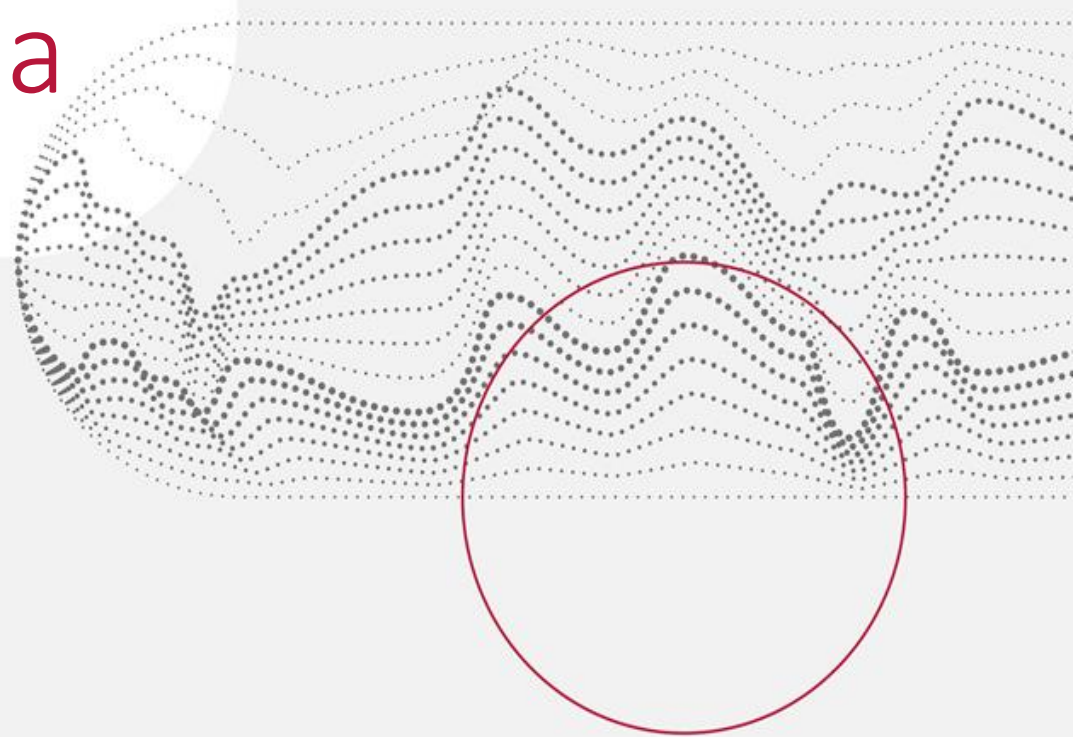


Cel i struktura raportu



- Wiele jednostek w Polsce publikuje dane na temat różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Przykładowo, w oparciu o dane dotyczące wynagrodzeń brutto ze sprawozdawczości średnich i dużych przedsiębiorstw, Eurostat podał, iż w Polsce średnia różnica pomiędzy płacami kobiet i mężczyzn wyniosła w 2012 r. ok. 6%. Jednak ogólna miara oparta o średnie pomija kilka potencjalnie istotnych aspektów.
- Po pierwsze, wskaźnik zatrudnienia różni się zasadniczo pomiędzy kobietami i mężczyznami, podobnie zresztą jak współczynnik aktywności zawodowej (tzw. problem selekcji). Dane ze sprawozdawczości przedsiębiorstw nie są w stanie uchwycić zjawiska polegającego na selekcji do zatrudnienia (nie ma w nich osób nieaktywnych i bezrobotnych), co znacząco zaburza oszacowane średnie.
- Po drugie, struktura zatrudnienia kobiet i mężczyzn w przypadku wielu np. grup wieku, gałęzi czy zawodów są zróżnicowane (tzw. problem struktury). Jeśli niektóre zawody – np. lepiej płatne – są bardziej zmaskulinizowane, a inne – np. gorzej płatne – są bardziej sfeminizowane, nieskorygowane średnie różnice w wynagrodzeniach błędnie zasugerują występowanie różnic w płacach.
- Po trzecie, jeśli naraz zachodzą oba zjawiska – tj. dana cecha inaczej przekłada się na aktywność i zatrudnienie u kobiet a inaczej u mężczyzn oraz w innych zawodach/gałęziach, w których pracują – to nawet prosta korekta o indywidualne cechy nie jest wystarczająca, by w adekwatny sposób oszacować lukę (tzw. problem porównywania tego co porównywalne).
- Konieczne stało się uwzględnienie wszystkich cech i ich interakcji oraz skorygowanie niezbędnych szacunków o to, czy faktycznie porównuje się porównywalne. Raport opracowano w oparciu o szeroki wachlarz danych. Przede wszystkim wykorzystano dane jednostkowe Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności. W analizie uwzględniano godzinową stawkę płac, biorąc pod uwagę także szeroki zakres zmiennych kontrolnych (wiek, wykształcenie, staż, branża, region, wielkość pracodawcy, forma własności).
- Uzyskawszy zagregowane szacunki dla całej gospodarki w każdym kwartale tego okresu, przeanalizowano trendy w czasie. Jedną z najistotniejszych zmian był spadek udziału sektora publicznego w zatrudnieniu, któremu towarzyszył dynamiczny wzrost zatrudnienia w sektorze prywatnym. Dlatego dodatkowo wobec zestawień zagregowanych, oszacowania przedstawiono również osobno dla pracowników sektora publicznego i prywatnego. Rozbicie oszacowań na dwa sektory zatrudnienia pozwoliło odpowiedzieć na pytanie, czy skala nieuzasadnionej różnicy w wynagrodzeniach jest większa w którymś z sektorów. Uwzględniono także wymiar sektorowy oraz regionalny.
- Oszacowania skorygowanej luki płacowej uzyskano także na danych pochodzących ze sprawozdawczości przedsiębiorstw (Badanie Struktury Wynagrodzeń), co pozwoliło osobno przeanalizować równość płac w odniesieniu do tzw. elastycznych składników wynagrodzeń, czyli tego, co pracownik otrzymuje dodatkowo wobec wynagrodzenia zasadniczego.
- By ocenić, na ile trendy i tendencje odnoszą się w sposób specyficzny dla Polski, przedstawiono także analogiczne oszacowania dla wszystkich dostępnych krajów Unii Europejskiej na podstawie analogicznego do BSW źródła danych (Structure of Earnings Survey).
- Na raport składają się trzy główne części. W pierwszej kolejności przedstawiono szeroki kontekst metodologiczny równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Część ta zakończona jest prezentacją zróżnicowania w oszacowaniach skali nierówności w zależności od metody i zakresu zmiennych kontrolnych, co pozwala czytelnikowi zbudować intuicję na temat pozostałych prezentowanych w raporcie oszacowań. Część druga raportu poświęcona jest trendom i tendencjom obserwowanym w Polsce. W części trzeciej raportu przedstawiono szerszy kontekst międzynarodowy. Raport zakończony został syntezą wniosków oraz listą podstawowych rekomendacji dotyczących zmniejszania skali nierówności na rynku pracy w Polsce.

Koncepcja równości na rynku pracy



Czym jest zjawisko dyskryminacji?



- Wywiedziona z praw człowieka koncepcja równości zakłada, że w odniesieniu do żadnego istotnego aspektu życia nie można różnicować praw w dostępie, cen lub wynagrodzeń ze względu na płeć, rasę, religię, narodowość, poglądy polityczne, orientację seksualną, stan cywilny, wiek czy inne indywidualne cechy.
- W odniesieniu do rynku pracy **zasada równości odnosi się w równym stopniu do dostępu do zatrudnienia, warunków pracy jak i wynagrodzenia za jej wykonanie**. Nie oznacza to, że pracodawca ma obowiązek zatrudnić każdego kandydata, ani że każdemu pracownikowi należy się takie samo wynagrodzenie. Obowiązuje jednak ograniczenie swobody pracodawcy co do tego, wg jakich kryteriów może dobrać zespół oraz w jaki sposób może kształtować politykę płacową. Najszerzej to określając, jedynym kryterium generalnym, jakie wolno stosować podejmując decyzję o zatrudnieniu jest zobiektywizowana ocena dotycząca zdolności do wykonywania danej pracy. Jedynym kryterium generalnym, jakie wolno stosować pracodawcy przy ustalaniu stawki wynagrodzenia są wyniki danego pracownika. Przykładowo, jeśli w celu wykonania zadania niezbędnego na danym stanowisku trzeba móc osiągnąć bez wsparcia do pewnej wysokości, pracodawca ma prawo oczekiwać konkretnego wzrostu i zasięgu ramion. Nie ma jednak prawa oczekiwać jednocześnie konkretnego wieku, płci czy rasy od kandydatów i na ich podstawie nie może przeprowadzać selekcji zgłoszeń. W większości krajów rozwiniętych **zakazane i ścigane prawem jest także informowanie w ogłoszeniach lub polityce płacowej preferencji pracodawcy**.
- Dyskryminacja, ze względu na swój status prawny w krajach rozwiniętych, należy do grupy zjawisk trudnych do zidentyfikowania. Ponieważ zawarcie stwierdzeń dyskryminujących w formie pisanej narusza wprost przepisy równościowe i podlega ściganiu, „złapanie” pracodawcy, który wprost deklarował niechęć np. do zatrudniania pewnych grup pracowników jest praktycznie niemożliwe.
- Z drugiej jednak strony, choć zakazano pracodawcom stosowania takich praktyk, prawo ma ograniczoną zdolność oddziaływania na preferencje klientów. Zjawisko tzw. **dyskryminacji wynikającej z gustów** (ang. *taste based discrimination*) dotyczy sytuacji, w których klienci jednoznacznie preferują pracowników o konkretnym zestawie cech i z perspektywy przedsiębiorcy-pracodawcy stanowić to może warunek *sine qua non* dla rentowności czy nawet przetrwania jego firmy. Często przywoływanym przykładem są tu tzw. biznesy etniczne, takie jak restauracje, usługi osobiste, itp. Przykładowo, gdy konsument wybiera się do restauracji specjalizującej się w kuchni południowych Indii, prawdopodobnie oczekuje kelnerów i kucharzy etnicznie związanych z tym rejonem świata. Tymczasem pracodawca poszukując pracowników nie ma prawa określić narodowości ani etniczności jako kryterium rekrutacji.
- Podobnie nieuchwytny charakter ma **dyskryminacja oparta o zbudowane na doświadczeniu heurystyki**. Doświadczenie życiowe często podpowiada osobom – m.in. decydentom w procesach rekrutacyjnych – że kobiety cechują się mniejszą przebojowością i skłonnością do podejmowania ryzyka, podczas gdy mężczyźni charakteryzuje mniejsza cierpliwość i dokładność w wykonywaniu powtarzalnych zadań. Przeciętnie, mało kto umie podać przykład kobiety-fizyka teoretycznego i również mało kto ma za sobą lekcje języka polskiego z mężczyzną-polonistą. Te doświadczenia kształtują heurystyki, które potem przekładają się na świadomą bądź nieświadomą preferencję dla pewnych grup kandydatów.
- Argument podobny do heurystyk stanowi także podstawę dla **dyskryminacji statystycznej**. Zjawisko to opisuje sytuacje, gdy racjonalne (np. w oparciu o doświadczenie) jest spodziewać się np. niższej wydajności od pewnej grupy pracowników. Przykładowo, kandydat znany z zaangażowania politycznego może być częściej nieobecny ze względu na te dodatkowe zajęcia. Przeciętnie, przepracuje więc mniejszą liczbę godzin niż podobny pracownik bez zacięcia społecznikowskiego. Ponieważ stawkę wynagrodzenia ustala się w Polsce najczęściej w przeliczeniu na wymiar etatu a nie liczbę faktycznie przepracowanych godzin, racjonalny pracodawca zdyskontuje w wynagrodzeniu proponowanym temu pracownikowi także swoje oczekiwanie, co do niższej liczby godzin. Stawka zaproponowana temu pracownikowi będzie zatem niższa, lecz nie ze względu na niechęć do zatrudnienia go lub stosowania równych płac, lecz z powodu *spodziewanych* wyższych nieobecności.

Dlaczego kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni?



- Poza dyskryminacją wynikającą z gustów, uzasadnieniem wynikającym z heurystyk oraz dyskryminacją statystyczną, literatura przedmiotu podsuwa szereg alternatywnych hipotez tłumaczących występowanie luk w płacach kobiet i mężczyzn po skorygowaniu o wszystkie *obserwowalne* charakterystyki.
- **Mniejsza skłonność do podejmowania ryzyka i rzadsza postawa konkurencyjna**
 - Większość badań eksperymentalnych wskazuje, że studentki – w przeciwieństwie do studentów – cechują się mniejszą skłonnością do podejmowania działań ryzykownych. Sporą część tego zróżnicowania tłumaczy jednak mniej przesadnej pewności siebie (ang. *over-confidence*). W tego typu badaniach (eksperymenty laboratoryjne) kobiety wydają się mniej zmotywowane do wykonywania prostych arytmetycznych bądź manualnych zadań. Zachęta w postaci wynagrodzenia wyższego o kilka czy kilkanaście złotych nie jest wystarczającą zachętą, podczas gdy mężczyźni wykazują postawę konkurencyjną nawet jeśli za lepszym wynikiem nie idzie wygrana finansowa.
- Pomimo mniej konkurencyjnej postawy, kobiety szybciej niż mężczyźni zniechęcają się po porażce. W jednym z eksperymentów uczestnicy mieli w odpowiednio krótkim czasie zrealizować zadanie manualne, lecz o wygranej decydowało nie tylko to, kto będzie bardziej skuteczny, lecz także pewien komponent losowy. Kobiety realizowały przeciętnie o 1,8 mniej zadań niż mężczyźni, ale po przegranej w poprzedniej rundzie, te same kobiety realizowały średnio aż o 3,4 mniej zadań, podczas gdy u mężczyzn przegrana nie przynosiła żadnego negatywnego wpływu na wynik. Aż połowa łącznej różnicy pomiędzy kobietami i mężczyznami w tym eksperymencie wynikała z reakcji kobiet na przegraną.
- **Niższe oczekiwania płacowe kobiet.**
 - W corocznych badaniach ankietowych wśród osób bezrobotnych, Narodowy Bank Polski potwierdza, że oczekiwane wynagrodzenie kobiet utrzymuje się poniżej przeciętnej dla mężczyzn, a kobiety są zazwyczaj lepiej wykształcone.
 - W badaniach eksperymentalnych wykazano, że mężczyźni i kobiety inaczej prowadzą negocjacje. Gdy proponuje się uczestnikom wykonanie prostego zadania, informując, że za pracę dostaną 3-10\$, a następnie wszystkim wypłaca 3\$, o zwiększenie wynagrodzenia prosi niemal dziewięciokrotnie (!) więcej

mężczyzn niż kobiet. Gdy jednak kobiety poinformowane są o rozkładzie wyborów mężczyzn (bez informacji, że dotyczą one mężczyzn), ich wybory i przebieg negocjacji stają się statystycznie nierozróżnialne od mężczyzn. Badania te wskazują, że niższe oczekiwania płacowe kobiet mogą być przejawem utrwalonej i replikowanej normy społecznej w większym stopniu niż wrodzoną i permanentną „nieumiejętnością” proszenia o więcej.

- W badaniach studentów kierunków biznesowych, oczekiwanie niższych zarobków jest niezależne od kierunku - podobne na wysoko płatnych studiach (np. biznesowe) jak i na nisko płatnych (np. humanistyczne). Różnicy pomiędzy studentami i studentkami nie tłumaczy różnica w skłonności do podejmowania ryzyka, nakierowania na sukces czy pewność siebie. Zmienne te nie okazują się nawet statystycznie istotne. Wyniki te przekładają się także na subiektywne oceny prawdopodobieństwa utraty pracy (studentki spodziewają się epizodów bezrobocia częściej niż studenci). Co ważne, badanie było realizowane wśród wyselekcjonowanych studentów jednej z elitarnych amerykańskich uczelni, a wyniki badania uwzględniają takie czynniki jak średnia ocen, szybkość podejmowania decyzji, itp. Nawet po skontrolowaniu o te czynniki, zdaniem studentek trzeba się znacznie bardziej postarać (dłużej uczyć), by uzyskać wysoką średnią.
- Biorąc pod uwagę te i inne przesłanki, pewna część z oszacowań skorygowanej luki płacowej może odzwierciedlać różnice w wyborach zawodowych i ścieżkach karier, które wynikają z utrwalanych norm społecznych i dostosowanych do nich postaw kobiet.

Babcock, L., Gelfand, M. J., Small, D., & Stayn, H. (2002). Propensity to initiate negotiations: A new look at gender variation in negotiation behavior. In IACM 15th Annual Conference.

Gill, D., & Prowse, V. L. (2012). Gender differences and dynamics in competition: The role of luck. *Quantitative Economics*.

Reuben, E., M. Wiswall, & B. Zafar (2016). Preferences and Biases in Educational Choices and Labor Market Expectations: Shrinking the Black Box of Gender. *Economic Journal*.
Badania Ankiety Rynku Pracy, Narodowy Bank Polski, różne lata

Jak mierzyć dyskryminację?



- Metody statystyczne podejmujące próbę zidentyfikowania dyskryminacji na rynku pracy skupiały się na rozróżnieniu, w jakim stopniu różnica w płacach pomiędzy dwoma pracownikami jest uzasadniona ich różną wydajnością. Przyjmuje się, że **różnica w płacach, której nie można powiązać z różnicą w produktywności, stanowi dyskryminację**. Nie jest to zatem miara pierwotna, lecz wtórna, rezydualna wobec miar związanych z produktywnością. Nazywa się ją także tzw. skorygowaną luką płacową (w odróżnieniu od źródłowej czy nieskorygowanej luki w płach, tj. po prostu średniej różnicy w wynagrodzeniach).
- W idealnym świecie, by właściwie oszacować, jaka część różnicy w płacach między kobietami i mężczyznami nie daje się powiązać z różnicami w wydajności, należałoby porównać wynagrodzenia parami, gdzie każda para składałaby się z dwójga identycznych pracowników różniących się jedynie płcią. W praktyce jednak takie podejście jest praktycznie niemożliwe.
 - Po pierwsze, wskaźnik zatrudnienia różni się zasadniczo pomiędzy kobietami i mężczyznami, podobnie zresztą jak wskaźnik aktywności zawodowej. Dlatego samo porównanie pracowników jest dalece niewystarczające (tzw. **problem selekcji**). Jeśli wzorce zatrudnienia różnią się np. wg poziomu wykształcenia pomiędzy mężczyznami i kobietami (np. ze względu na inny rozkład obowiązków rodzinnych), błąd interpretacyjny nasila się.
 - Po drugie, struktura zatrudnienia kobiet i mężczyzn w przypadku wielu np. grup wieku, gałęzi czy zawodów są zróżnicowane (tzw. **problem struktury**). Jeśli niektóre zawody – np. lepiej płatne – są bardziej zmaskulinizowane, a inne – np. gorzej płatne – są bardziej sfeminizowane, możliwość skonstruowania par dwójga identycznych pracowników będą zawężone do grupy pracowników, dla których występują w ogóle zarówno kobiety jak i mężczyźni.
 - Po trzecie, jeśli na raz zachodzą oba zjawiska – tj. dana cecha inaczej przekłada się na aktywność i zatrudnienie u kobiet a inaczej u mężczyzn oraz w innych zawodach/gałęziach pracują – w ogóle może nie być możliwości skonstruowania takich par (tzw. **problem porównywania tego co porównywalne**).
- Historycznie pierwszą i najbardziej popularną metodą uzyskania tzw. skorygowanej luki płacowej była zaproponowana w 1973 r. niezależnie dwóch ekonomistów: Ronald L. Oaxaca (University of Massachusetts) oraz Alan S. Blinder (Princeton University). Ich pomysł polegał na tym, by wykorzystać metodę najmniejszych kwadratów (MNK), by **skonstruować kontrfaktyczne wynagrodzenia kobiet**. W pierwszym kroku szacowany jest model dobrze opisujący zarobki mężczyzn, by następnie w oparciu o ten model i charakterystyki kobiet obliczyć, ile wynosiłyby wynagrodzenia kobiet, gdyby „rządziły nimi” te same prawa, co wynagrodzeniami mężczyzn.
- Metoda ta doczekała się licznych rozszerzeń, które pozwalają ograniczyć lub zniwelować jej ograniczenia metodologiczne. Dorobek ponad 40 lat literatury przedmiotu wskazuje jednoznacznie, że to nawet prosta korekta o indywidualne cechy nie jest wystarczająca, by w adekwatny sposób oszacować dyskryminację. Konieczne staje się **uwzględnienie wszystkich cech i ich interakcji oraz skorygowanie niezbędnych szacunków o to, czy faktycznie porównuje się porównywalne**. W rzeczywistości bowiem, podobnie jak nie występuje wiele kobiet górników, to także nie występuje wielu mężczyzn położnych. Porównanie średniego wynagrodzenia mężczyzny-górnika do średniego wynagrodzenia kobiety-położnej nie powie niczego informatywnego o tym, czy kobiety zarabiają nieproporcjonalnie mniej niż mężczyźni. Nieadekwatnie skorygowane średnie różnice w wynagrodzeniach zasugerują występowanie różnic w płacach, nawet wówczas gdy za taką samą pracę kobiety i mężczyźni otrzymywaliby identyczne wynagrodzenia.

Ashenfelter, Orley, and Ronald Oaxaca (1987) *The Economics of Discrimination: Economists Enter the Courtroom*. *American Economic Review*, vol 77 issue 2, 321–325.

Becker, Gary S (1971) *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press.

Blinder, Alan S (1973) *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates*. *Journal of Human Resources* vol 8, issue 4, 436–455.

Oaxaca, Ronald L. (1973) *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*. *International Economic Review* vol 14 issue 3, 693–709.

Kuhn, P., & Shen, K. (2013). *Gender discrimination in job ads: Evidence from China*. *The Quarterly Journal of Economics*, vol 128 issue 1, 287–336.

Alternatywne sposoby weryfikowania postaw dyskryminacyjnych



- W badaniach nierówności na rynku pracy na podstawie danych zastanych trudne jest rozdzielenie efektu postaw dyskryminacyjnych od dyskryminacji statystycznej. Z tego względu zaproponowano szereg badań eksperymentalnych, które skupiają się na identyfikowaniu ewentualnych postaw dyskryminacyjnych.
- Jedną z najbardziej popularnych w badaniach społecznych jest metoda testowania korespondencyjnego (ang. *correspondence testing* – CT), w której badacze rozsyłają identyczne aplikacje (CV) różniące się jedynie płcią kandydata w odpowiedzi na ogłoszenia rekrutacyjne. Pracodawcy, nie będąc świadomymi, że uczestniczą w eksperymencie, ujawniają preferencje względem kandydatów.
 - Różnice w zapraszaniu na rozmowy kobiet i mężczyzn aplikujących na stanowiska średniego i niskiego szczebla najczęściej nie są duże w krajach rozwiniętych. W gospodarkach transformacji jak na razie brak wyników, pilotażowe badanie z 2008 r. dla Polski wykazało niewielkie tylko różnice.
 - Atrakcyjne fizycznie kobiety są, co prawda, częściej niż mężczyźni lub mniej atrakcyjne fizycznie kobiety zapraszane na rozmowy kwalifikacyjne na stanowiska o niewielkim prestiżu zawodowym, ale w przypadku aplikowania na stanowiska menedżerskie ich kandydatury są pomijane.
 - W przypadku restauracji o wysokim standardzie mężczyźni mają większe szanse zostać zaproszeni na rozmowę kwalifikacyjną niż kobiety. Odwrotne preferencje prezentowali właściciele lokali z niskimi cenami.
 - W Wielkiej Brytanii wykazano silną preferencję wobec mężczyzn w przypadku zawodów zdominowanych przez mężczyzn, a wobec kobiet w przypadku zawodów typowych dla kobiet oraz tych o zbalansowanym udziale kobiet i mężczyzn na brytyjskim rynku pracy.
 - Występuje silna dyskryminacja młodych, wysoko wykwalifikowanych kobiet w branży finansowej we Francji.
- Metoda CT nie jest jednak jedyną, która może dostarczyć informacji na temat ewentualnego występowania postaw dyskryminacyjnych wśród pracodawców. Alternatywą jest m.in. analizowanie efektów tzw. „naturalnych eksperymentów”. Na przełomie lat 70. i 80. w USA przesłuchania muzyków do orkiestr w filharmoniach stały się „ślepe”, tzn. osoby decydujące o zatrudnianiu nie widziały kandydata, mogły jedynie ocenić go na podstawie tego co słyszały (tym samym również płęć stała się „niewidoczna”). Wprowadzenie tego typu przesłuchań skutkowało znaczącym wzrostem

Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *The American Economic Review*, 94(4), 991-1013.

López-Ibor, A. R., Escot, L., & Cornejo, F. J. A. (2011). A Field Experiment to Study Sex and Age Discrimination in Selection Processes for Staff Recruitment in the Spanish Labor Market. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2).

Dębowski H., Pogorzelski K. & Siembida A. (2008). Wzorce dyskryminacji na polskim rynku pracy. Badanie za pomocą eksperymentu CT, Instytut Badań Strukturalnych.

Goldin, C., & Rouse, C. (1997). Orchestrating impartiality: The impact of "blind" auditions on female musicians (No. w5903). National bureau of economic research.

Heilman M. E. & Saruwatari L. R. (1979). When beauty is beastly: The effects of appearance and sex on evaluations of job applicants for managerial and nonmanagerial jobs, *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 23, Issue 3.

Neumark, D., Bank, R. J., & Van Nort, K. D. (1996). Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study. *The Quarterly Journal of Economics*, 915-941.

Petit, P. (2007). The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector. *Labour Economics*, 14(3), 371-391.

Riach, P. A., & Rich, J. (2006). An experimental investigation of sexual discrimination in hiring in the English labor market. *Advances in Economic Analysis & Policy*, 5(2).

Szacowanie dyskryminacji w oparciu o podobieństwo



- Biorąc pod uwagę niedoskonałości wcześniejszych metod szacowania tzw. skorygowanej luki płacowej (czyli tej części różnicy w wynagrodzeniach, która nie jest uzasadniona różnicami w wydajności), Hugo Ńopo zaproponował w 2009 roku nowe podejście. Jego metoda w przeciwieństwie do innych pozwala na oszacowanie nie tylko luki w płacach kobiet i mężczyzn o *de facto* identycznych charakterystykach, ale także pozwala ocenić, na ile różnice w obserwowanych średnich biorą się z różnicy pomiędzy charakterystykami kobiet i mężczyzn.
- Algorytm ten bazuje na tzw. dokładnym dopasowaniu (ang. *exact matching*). W oparciu o niego znaleźć można idealnie dopasować do siebie jednostki z dwóch grup (np. kobiety i mężczyźni wśród pracowników, tzw. statystyczne bliźniaki) i porównać wg interesujących kryteriów (np. płaca). W odniesieniu do pozostałych pracowników, szacowane są także dwa dodatkowe składniki luki, które odpowiadają na pytanie: ile wynosiłaby luka, gdyby wszystkie zatrudnione pracowniczki miały takie cechy jak te, dla których w dostępnej próbie występują idealnie dopasowani mężczyźni oraz odwrotnie: ile wynosiłaby luka, gdyby wszyscy zatrudnieni mężczyźni mieli takie cechy jak ci, dla których w danej próbie występują idealnie dopasowane kobiety. W związku z tym, dekompozycja Ńopo pozwala na bezpośredni pomiar czterech elementów różnicy płac :
 - część luki płacowej wyjaśnioną różnicami w indywidualnych charakterystykach kobiet i mężczyzn;
 - część luki płacowej związanej z tym, że część zatrudnionych kobiet nie ma tzw. statystycznych bliźniaków wśród zatrudnionych mężczyzn;
 - część luki płacowej związanej z tym, że część zatrudnionych mężczyzn nie ma tzw. statystycznych bliźniaków wśród zatrudnionych kobiet; (te trzy elementy określa się czasem w literaturze łącznie mianem „wyjaśnionej” luki płacowej)
 - niewyjaśnioną część luki płacowej, nazywaną skorygowaną luką płacową lub dyskryminacją płacową (czyli tą częścią różnic w płacach kobiet i mężczyzn, która nie daje się uzasadnić obserwowalnymi różnicami w obserwowalnych charakterystykach).
- Standardowe metody parametryczne pozwalają na oszacowanie tylko dwóch z tych czterech elementów (tj. elementu (i) oraz elementu (iv)), co czyni tę metodę znacząco korzystniejszą i lepiej dostosowaną do pomiaru dyskryminacji.
- Metody statystyczne są zazwyczaj tak wiarygodne, jak dobra jest jakość danych. Dekompozycja Ńopo polega jednak nie tyle na konkretnych poszczególnych cechach, co bierze pod uwagę jednocześnie występowanie wszystkich cech, co znacząco podnosi jej odporność na ew. słabości danych (w wielu przypadkach istotne z perspektywy rynku pracy i płac zmienne są nieobserwowalne). Przykładowo do 2009 r. włącznie w przypadku BAEL i do dnia obecnego w przypadku BSW nie ma danych dotyczących kierunku wykształcenia. W związku z tym wszystkie szacowane modele traktowały jak jedno wyższe wykształcenie informatyczne i – przykładowo – pedagogiczne (problem porównywania nieporównywalnego). Siłą rzeczy modele szacujące lukę płacową identyfikowały jako skorygowaną lukę płacową także różnice w wynagrodzeniach między (paniami) informatykami i (paniami) pedagogami szkolnymi. Oszacowania luki płacowej uzyskane metodami parametrycznymi z wykorzystaniem danych o kierunku kształcenia różnią się znacząco od tych, które uzyskać można bez tej zmiennej. Tymczasem oszacowania uzyskane za pomocą dekompozycji Ńopo nie różniły się, ponieważ jednocześnie występowanie danej o poziomie wykształcenia i sektorze zatrudnienia pozwoliło wyeliminować problem porównywania nieporównywalnego nawet bez konkretnej informacji o kierunku kształcenia.

Ńopo, Hugo "Matching as a tool to decompose wage gaps" (2008) Review of Economics and Statistics, vol 90 issue 2, s. 290-299.

Jaka jest rola doboru metody?



- Literatura przedmiotu sugeruje łącznie kilkanaście metod szacowania skorygowanej luki płacowej. Wybór metody opartej o podobieństwo zaproponowanej przez Ńopo (2008) jest tylko jedną z dostępnych alternatyw. Po przeanalizowaniu wszystkich dostępnych metod parametrycznych i nieparametrycznych na tym samym, jednorocznym zbiorze danych BAEL dla Polski można ocenić, na ile wybór metody wpływa na uzyskane oszacowania skorygowanej luki płacowej.
- Podczas gdy surowa luka płacowa wynosi ok. 10% płacy kobiet, skorygowane szacunki luki płacowej oscylują pomiędzy 14% a 24%. Oszacowania uzyskane metodą zaproponowaną przez Ńopo (2008) lokują się w środku tego przedziału, wydają się być zatem wiarygodne.
- Większość badaczy rynku pracy zazwyczaj z uwagą odnosi się do tzw. efekty selekcji, czyli obciążenie wyników spowodowane bezrobociem i nieaktywnością zawodową. Analiza porównawcza oszacowań wskazuje, że przynajmniej w odniesieniu do Polski problem selekcji próby nie wydaje się grać dużej roli. Jest to wniosek o tyle istotny, że dzięki niemu można z mniejszą ostrożnością odnosić się do oszacowań uzyskanych w oparciu o Badanie Struktury Wynagrodzeń.
- Największy wpływ na wartość oszacowań ma to, czy dotyczą one całej próby, czy jedynie porównywalnych pracowników. Oszacowania dla całej próby są istotnie niższe, lecz również mniej wiarygodne, ponieważ uśredniają dla nieistniejących grup pracowników.
- Metoda Ńopo (2008) powinna być preferowana z dodatkowego powodu. Otóż jeśli występuje zagrożenie pominięcia jakiejś potencjalnie istotnej zmiennej – np. stan cywilny czy struktura gospodarstwa domowego – oszacowania uzyskane metodą dekompozycji w oparciu o indeks podobieństw okazują się być najbardziej odporne. W istocie, jak wykazują Goraus, Tyrowicz i van der Velde (2015) estymatory skorygowanej luki płacowej uzyskane metodą Ńopo są najbardziej stabilne pomiędzy specyfikacjami uwzględniającymi różne zmienne kontrolne.

Goraus, Karolina, Tyrowicz, Joanna & van der Velde, Lucas (2015), „Which Gender Wage Gap Estimates to Trust? A Comparative Analysis”. Review of Income and Wealth.

	Pełna próba		Common Support	
	Nieskorygowana	Skorygowana	Nieskorygowana	Skorygowana
Estymatory liniowe				
MNK		15.7		15.9
Korekta Heckmana (spośród aktywnych)		16.2		16.4
Korekta Heckmana (spośród populacji)		15.6		15.8
Parametryczne (liniowe) metody dekompozycji (z korektą Heckmana spośród aktywnych)				
Współczynniki kobiet	9.0	17.1	9.1	17.2
Współczynniki mężczyzn	9.0	15.1	9.1	15.4
Poprawka Słoczyńskiego	9.0	16.1	9.1	16.4
Specyfikacja Fortina	9.0	16.2	9.1	16.4
Dekompozycje kwantylowe - Juhn, Murphy i Pierce (1993) (z korektą Heckmana spośród aktywnych)				
p25	9.1	14.1	10.5	15.6
p50	12.5	18.0	12.5	18.2
p75	10.5	18.2	11.3	18.9
Warunkowa dekompozycja kwantylowa - Machado i Mata (2005) – bez / z indeksem jednojakości (spośród aktywnych)				
p25	10.6 / 10.4	13.7 / 15.2	10.6 / 11.4	14.1 / 14.9
p50	11.3 / 11.8	16.4 / 19.0	11.4 / 13.4	16.7 / 18.9
p75	10.2 / 12.4	17.8 / 20.4	10.6 / 15.2	18.2 / 20.4
Metoda przeważenia próby - DiNardo, Fortin i Lemieux (1996)				
P25	11.8	15.4	11.8	15.4
P50	13.4	21.9	14.5	23.6
P75	9.9	18.2	12.9	19.8
Bezwarunkowa dekompozycja kwantylowa - regresje RIF (2007)				
p25	6.3	8.7	7.5	10.2
p50	10.7	16.4	10.7	16.6
p75	5.5	15.1	6.4	16.1
Ńopo (2008)				
Średnia			7.6	17.6
% dopasowanych mężczyzn				95.8
% dopasowanych kobiet				94.3

Jaka jest rola doboru zmiennych?



- Dobór zmiennych kontrolnych ma kluczowe znaczenie dla uzyskania wiarygodnych oszacowań skali nierówności płac. Po pierwsze, jest ona szacowana jako miara rezydualna, co oznacza, że jeśli niewielka jest zdolność objaśniania płac, automatycznie niewysoka będzie niewyjaśniona część różnicy w płacach. Przykładowo, model zawierający jedynie wiek jako zmienną objaśniającą, całą różnicę w płacach kobiet i mężczyzn, której nie jest w stanie wyjaśnić za pomocą różnicy w wieku pomiędzy kobietami i mężczyznami, potraktuje jako różnicę w średnich płacach dla tych dwóch grup. Ponieważ wiek ma charakter silnie losowy (tj. dana osoba nie miała wpływu na datę swojego urodzenia), jedynie różne profile płac wg wieku objaśniałyby różnice w płacach między kobietami i mężczyznami. Wartość poznawcza z takiego modelu byłaby więc podobna jak w przypadku prostego porównania średnich i nie ujawniła niczego na temat skali nierówności płacowych.
- Po drugie, bez uwzględnienia istotnych determinant wydajności, estymator może przypisywać dyskryminacji tę część różnicy w płacach, którą w pełnym modelu przypisano by poszczególnym cechom pracowników. Przykładowo, jeśli w modelu nie uwzględnimy wykształcenia, które w istotnym stopniu determinuje wydajność a zatem także płace, model nie będzie w stanie ocenić, czy wyższe płace mężczyzn wynikają z wyższej wydajności na skutek większego zgromadzonego kapitału ludzkiego – czy też wprost przeciwnie, płace kobiet pozostają niższe *pomimo* lepszych wyników edukacyjnych.
- Z drugiej strony, w przypadku metody dekompozycji Ńopo (2008), dla każdej kobiety algorytm wyszukuje dla każdej kobiety jednego lub więcej „statystycznego bliźniaka” wśród mężczyzn. Osoba, którą określamy mianem „statystycznego bliźniaka” to ktoś o identycznych cechach jak dana kobieta. Jeśli taka osoba nie istnieje (tj. dana kobieta jest pracownikiem o wyjątkowych charakterystykach), algorytm nie weźmie pod uwagę jej płacy do obliczenia wskaźnika równości płac. Dla im większej palety cech algorytm ma wyszukiwać „statystycznego bliźniaka”, tym mniejsza szansa na osiągnięcie sukcesu. Im większa liczba pracowników, tym łatwiej będzie algorytmowi odnaleźć „statystycznych bliźniaków” dla każdej z

zatrudnionych pracowniczek, więc tym bardziej wiarygodne będą uzyskane dane na temat równości płac. Przeprowadzenie takiego ćwiczenia w praktyce ujawnia, że to które konkretnie cechy zostaną uwzględnione w dekompozycji Ńopo (2008) ma drugorzędny wpływ na wysokość uzyskanych oszacowań. Tymczasem im więcej cech jednocześnie próbuje się uwzględnić, tym mniej ogólne są uzyskane wyniki.

Zmienne kontrolne	Luka	Skorygowana luka	% dopasowanych	
			mężczyzn	kobiet
Demograficzne i wykształcenie	9%	19.8% ± 0.2%	99%	97%
+ zawód	9%	19.9% ± 0.2%	96%	92%
+ gałąź	9%	19.7% ± 0.2%	90%	92%
+ doświadczenie	9%	21.0% ± 0.3%	97%	92%
+ wielkość pracodawcy	9%	19.1% ± 0.2%	99%	95%
+ forma własności	9%	20.2% ± 0.2%	99%	95%
+ kierunek studiów	9%	19.5% ± 0.4%	96%	95%
Wszystkie zmienne łącznie	9%	19.0% ± 0.4%	42%	49%

- Analiza ta sugeruje kilka istotnych wniosków. Po pierwsze, o ile tylko model jest w stanie uwzględnić region Polski, wiek oraz wykształcenie – dekompozycja metodą Ńopo (2008) daje wiarygodne oszacowanie skorygowanej luki płacowej w Polsce. Po drugie, uwzględnienie licznej grupy dodatkowych zmiennych kontrolnych nie zmienia w sensie ekonomicznym wnioskowania na temat skali równości płac w Polsce. Po trzecie, spośród ewentualnych dodatkowych cech, największe oddziaływanie na oszacowanie luki skorygowanej mają doświadczenie zawodowe oraz sektor zatrudnienia (publiczny czy prywatny).

Goraus, K., & Tyrowicz, J. (2015). Gender Wage Gap in Poland—Can It Be Explained by Differences in Observable Characteristics?. *Ekonomia*, 36.

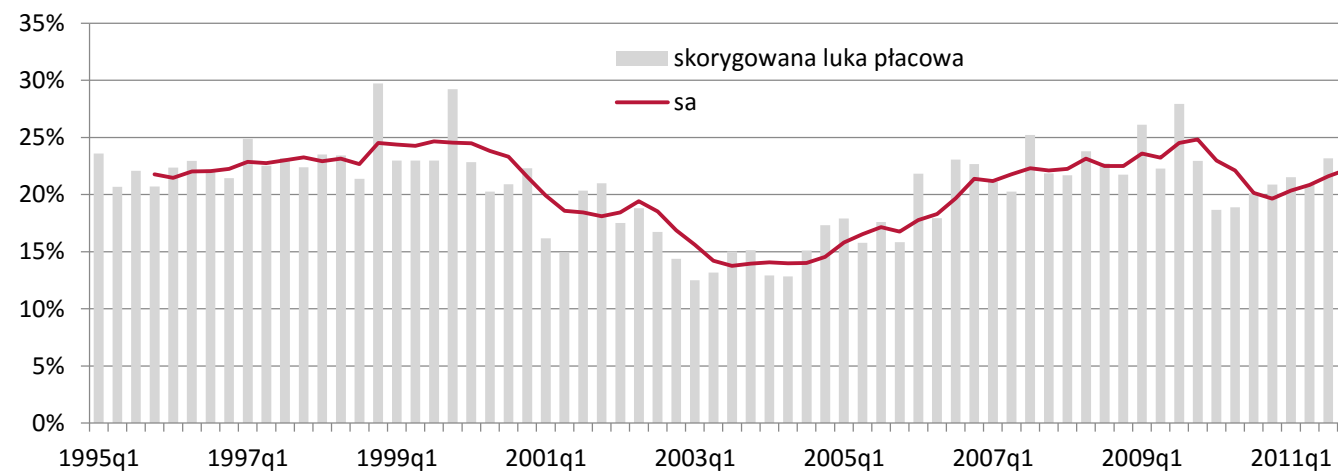
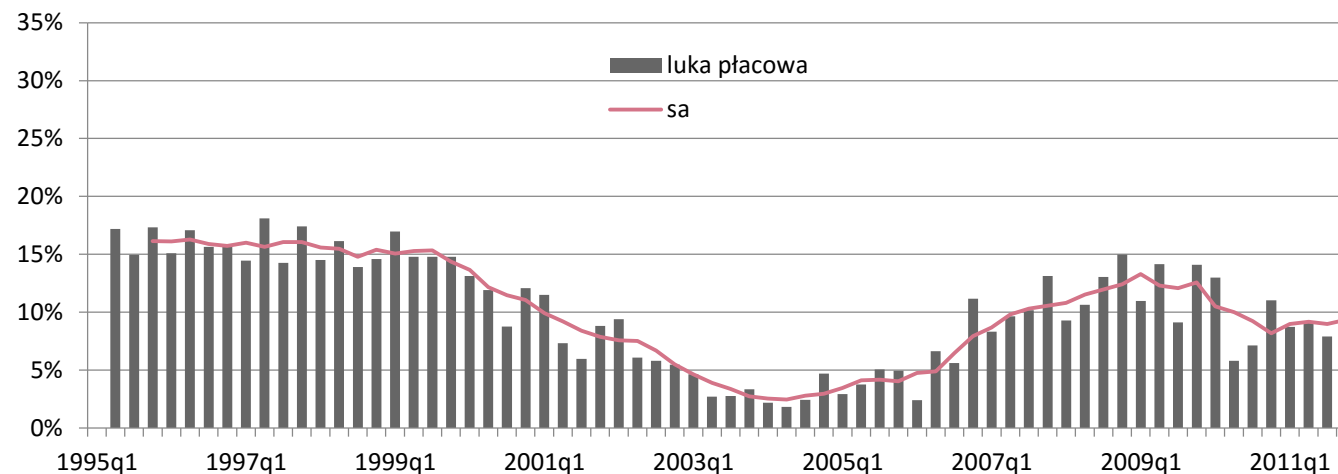
Trendy i tendencje w równości płac w Polsce



Stale wysoka skala nierówności płacowych



- Oszacowania skorygowanej luki płacowej w Polsce sugerują, że pomimo zasadniczych zmian strukturalnych w gospodarce oraz instytucjonalnych na rynku pracy, nieuzasadnione różnice w wynagrodzeniach pomiędzy kobietami i mężczyznami pozostają stale na względnie wysokim poziomie. Oszacowania za pomocą dekompozycji Ńopo (2008) uzyskane dla 68 kolejnych kwartalnych zbiorów BAEL przez cały okres po 1995 roku nie spadły poniżej 15%.
- Najniższe wartości skorygowanej luki płacowej odnotowane zostały w okresie bardzo wysokiego i wciąż rosnącego bezrobocia, po tzw. drugiej fali dostosowań strukturalnych.
- Stale wysoki poziom skorygowanej luki odbiega od wysokiej zmienności luki nieskorygowanej. Sugeruje to, że znaczne zmiany struktury pracujących (np. na skutek zmian w stopie bezrobocia) w istotny sposób rzutują na przebieg średniej różnicy w płacach. Jednak, choć zmienność w czasie luki skorygowanej jest podobna, skala tych zmian jest nie tylko mniejsza, ale także jej poziom pozostaje niezmiennie 10 punktów procentowych powyżej luki surowej.
- Warto przy tym wskazać, że wiele z zachodzących procesów sugerowałoby systematyczne obniżanie się skorygowanej luki płacowej. Przykładowo, jeśli u podstaw skorygowanej luki płacowej leżałaby dyskryminacja statystyczna związana z wysokim obciążeniem kobiet obowiązkami związanymi z rodzeniem i wychowywaniem dzieci, powinna się ona obniżyć. W analizowanym okresie, dzietność obniżyła się, wzrósł natomiast wiek urodzenia pierwszego dziecka a także dostęp do opieki zinstytucjonalizowanej. Trendom tym towarzyszył znacznie wyższy wzrost skolaryzacji na poziomie uniwersyteckim wśród kobiet niż wśród mężczyzn.



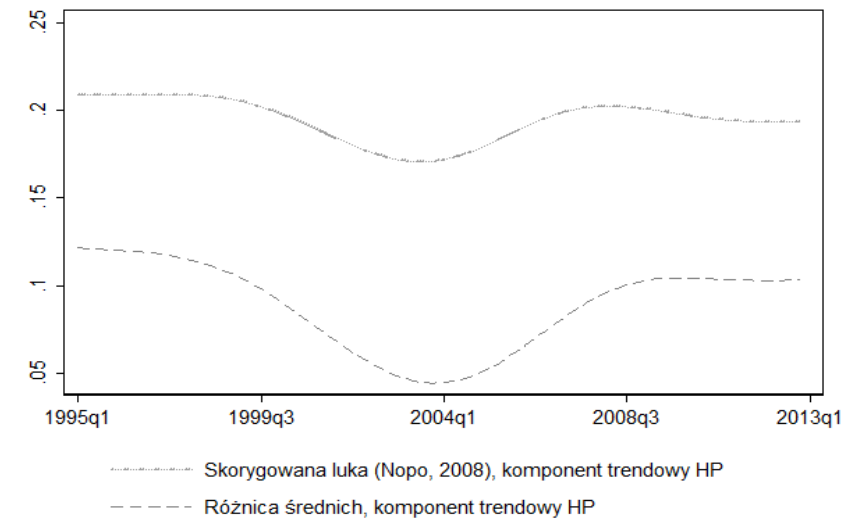
Dane: mikrodane BAEL (GUS), obliczenia własne, dekompozycja Ńopo (2008), uwzględniająca wiek, wykształcenie, województwo, klasę miejscowości zamieszkania, staż oraz sektor zatrudnienia.

Czy nierówności płacowe w Polsce mają charakter cykliczny?



- Jest wiele przesłanek przemawiających za cyklicznością nierówności płacowych. Po pierwsze, jeśli nierówności byłyby przejawem dyskryminacji, dotyczyłyby w równym stopniu możliwości zatrudnienia jak i samych wynagrodzeń. Oznacza to, że w okresach niskiej koniunktury – tzw. rynek pracy pracodawcy – większa swoboda doboru kandydatów i kształtowania wynagrodzeń po stronie pracodawców skutkowałaby malejącą rolą kobiet, w tym w szczególności na stanowiskach niżej kwalifikowanych. W konsekwencji, oszacowania skorygowanej luki powinny być w okresach dekonunktury niższe.
- Po drugie, okresy wysokiej koniunktury charakteryzowane są częstszymi i wyższymi podwyżkami. Jeśli u podstaw nierówności płac leży dyskryminacja, będą one rzadziej i w mniejszym stopniu obejmowały kobiety. W konsekwencji, oszacowania luki w okresie wysokiej koniunktury powinny być wyższe.
- O ile skorygowana luka płacowa jest silnie skorelowana z pierwotną różnicą w średnich, o tyle wydaje się być ujemnie i silnie skorelowana z bezrobociem oraz jednocześnie tempem wzrostu wydajności a także dodatnio z tempem wzrostu jednostkowego kosztu pracy. Te trzy wyniki jednoznacznie potwierdzają przesłanki teoretyczne. W okresach silniejszych podwyżek luka rośnie, co oznacza, że w mniejszym stopniu obejmują one kobiety. Choć silniej dotyczy to po prostu różnic w średnich płacach, efekt ten pozostaje statystycznie istotny także po skorygowaniu średnich o indywidualne charakterystyki pracowników. Niższa luka źródłowa i skorygowana w okresach wyższego bezrobocia wydają się natomiast potwierdzać istotną rolę tzw. czynników selekcji, sugerując, że także dostęp do zatrudnienia może być w Polsce nierówny dla kobiet.
- Na tle tych przesłanek teoretycznych i wyników, warto przypomnieć, że w analizowanym okresie w Polsce zachodziło wiele zasadniczych zmian strukturalnych – zarówno po stronie popytu na pracę jak i po stronie podaży pracy. Rosnący udział usług sprzyja rosnącej roli kobiet w zatrudnieniu, podobnie jak i wysokie wskaźniki skolaryzacji wśród kobiet. Podobnie na zatrudnienie kobiet oddziaływać może malejąca dzietność i odsuwanie w czasie decyzji o urodzeniu pierwszego dziecka. Czynniki te jak dotąd nie przejawiały się w postaci malejącej skali nierówności płac w Polsce.

	Różnica średnich	t-1	Skorygowana luka	t-1
Skorygowana luka	0.809	0.754		0.681
	(0.000)	(0.000)		(0.000)
PKB r/r	0.156	-0.042	0.040	0.021
	(0.204)	(0.733)	(0.748)	(0.866)
Tempo wzrostu wydajności	-0.297	-0.569	-0.500	-0.422
	(0.014)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Jednostkowy koszt pracy r/r	0.669	0.235	0.375	0.310
	(0.000)	(0.054)	(0.002)	(0.102)
Bezrobocie	-0.752	-0.715	-0.783	-0.750
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)

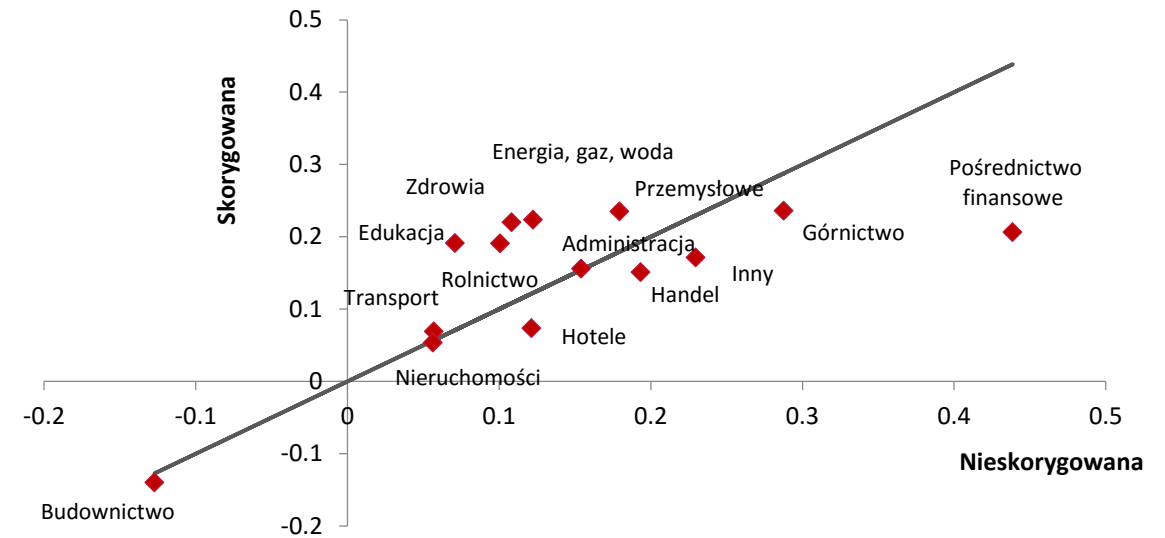


Goraus, K., & Tyrowicz, J. (2015). Gender Wage Gap in Poland—Can It Be Explained by Differences in Observable Characteristics?. *Ekonomia*, 36.

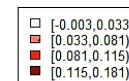
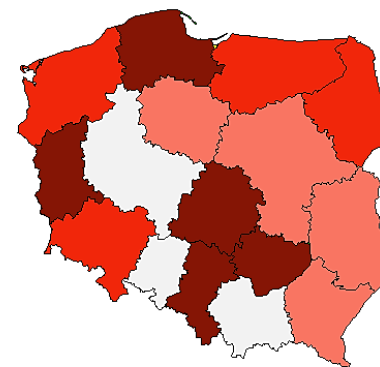
Regionalne i sektorowe zróżnicowanie nierówności płacowych w Polsce . | :

- Jedynym sektorem, gdzie płace kobiet są przeciętnie i po skorygowaniu wyższe niż płace mężczyzn jest budownictwo. W pozostałych przypadkach, kobiety zarabiają mniej.
- W części sektorów, luka skorygowana jest niższa niż nieskorygowana, co sugeruje, że *prima facie* wskazania przeszacowują skalę faktycznej nierówności płacowej. Dotyczy to m.in. pośrednictwa finansowego.
- W najbardziej sfeminizowanych sektorach z dominującą rolą sektora publicznego – w edukacji i zdrowiu – skala nierówności płacowych uwzględniających charakterystyki pracowników jest ok. dwukrotnie wyższa niż różnica w przeciętnych płacach. Sugeruje to iż wysoka podaż kobiet o wysokich kwalifikacjach sprzyja większej skali nierówności, przy czym nie można wykazać, że zależność ta ma charakter przyczynowo-skutkowy.
- Szybko rosnące sektory usługowe takie jak transport, gastronomia i hotelarstwo oraz handel, charakteryzuje zbliżona skala luk skorygowanych i nieskorygowanych. Potwierdza to, że w sektorach o dynamicznie zwiększającym się zatrudnieniu efekty selekcji odgrywają mniejszą rolę.
- Silnie zróżnicowana jest skala nierówności w ujęciu regionalnym, przy czym tutaj rozbieżność pomiędzy lukami surowymi i skorygowanymi wydaje się mieć większe znaczenie. Jedynie jedno województwo zachowuje swoją pozycję w „rankingu” wysokiej nierówności płacowych dla obu typów miar (lubuskie, w przypadku województwa warmińsko-mazurskiego i Mazowsza, potwierdza się status „średniaka”). W pozostałych przypadkach luka po korekcie jest znacznie wyższa lub znacznie niższa niż przed nią, co wskazuje na znaczne zróżnicowanie lokalnych pracodawców w postawach względem zatrudniania kobiet.

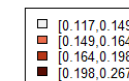
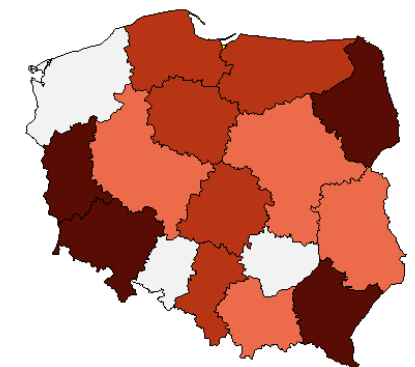
Dane: mikrodane BAEL (GUS), obliczenia własne, dekompozycja Ńopo (2008), uwzględniająca wiek, wykształcenie, klasę miejscowości zamieszkania i staż; obliczenia osobno dla regionów oraz sektorów zatrudnienia.



Nieskorygowana Luka płacowa



Skorygowana Luka płacowa

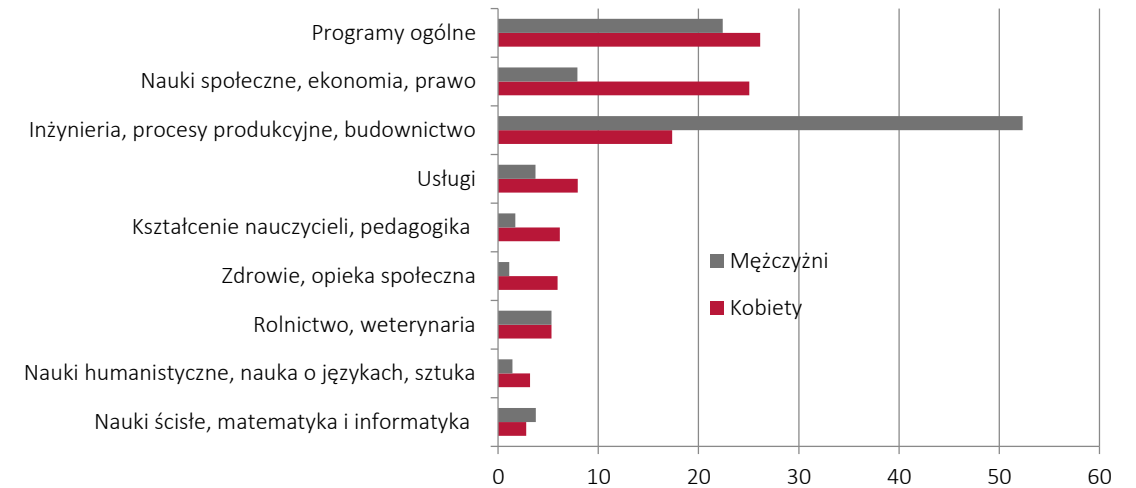


Uwzględnienie kierunku kształcenia zwiększa nieznacznie oszacowania skali „dyskryminacji” płacowej kobiet w Polsce



- Różnice pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn z wyższym wykształceniem w Polsce tłumaczy się często tym, że kobiety same wybierają mniej dochodowe kierunki studiów i zawody. Kobiety częściej wybierają pedagogikę, a mężczyźni – politechnikę. Czy to rzeczywiście tłumaczy różnice w płacach?
- Różnice w kierunkach kształcenia nie leżą u podstaw skorygowanej luki płacowej między kobietami i mężczyznami w Polsce. Korzystając z najbogatszego w Polsce zbioru, danych BAEL, oraz wszystkich możliwych metod analizy dyskryminacji na rynku pracy, sprawdzono, czy uwzględnienie kierunku kształcenia pozwala zredukować oszacowania skorygowanej luki płacowej.
- Prawdą jest, że niektóre kierunki kształcenia są sfeminizowane, a inne nie. W 2014 w grupie kobiet najczęściej wybieraną odpowiedzią były „Programy ogólne” oraz „Nauki społeczne, ekonomia, prawo”. Około połowa kobiet wybrała jedną z tych dwóch kategorii. Wśród mężczyzn zdecydowanie dominuje kategoria „Inżynieria, procesy produkcyjne, budownictwo” – w tym kierunku wykształcenie zdobyło aż 52% badanych mężczyzn.
- Nieprawdą jest jednak, że te różnice pomagają wytłumaczyć dlaczego kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni. Gdy w modelu uwzględniony zostanie ukończony kierunek kształcenia, oszacowania dyskryminacji kobiet rosną. Kiedy porównujemy porównywalnych, to różnica w płacach między kobietami i mężczyznami jest w Polsce większa, niż kiedy nie uwzględnimy informacji o tematyce studiów. W badaniu uwzględniliśmy wszystkie cechy podstawowe (tj. wiek, stopień zdobytego wykształcenia, miejsce zamieszkania, stan cywilny, doświadczenie zawodowe, czy obecność małych dzieci w gospodarstwie).
 - Średnia różnica w płacach: 9,5% płacy kobiet.
 - Średnia różnica w płacach po uwzględnieniu podstawowego zestawu cech (tj. skorygowana luka płacowa): 17,5%.
 - Średnia różnica w płacach gdy dodatkowo uwzględniono jeszcze także kierunek kształcenia: 18%.

Udział osób wybierających poszczególne kierunki kształcenia



- Po uwzględnieniu wszystkich charakterystyk, które mogą wpływać na wynagrodzenia, w istocie, porównuje się wynagrodzenie (godzinowe) lekarza i lekarki o takim samym wieku, doświadczeniu zawodowym, miejscu zamieszkania i sytuacji rodzinnej. Innymi słowy, gdy porówna się np. kobiety prawniczki do mężczyzn prawników, to ta "nieuzasadniona cechami" różnica w płacach jest jeszcze większa, niż gdy porównamy pomiędzy sobą po prostu absolwentów studiów wyższych. Tak, kobiety częściej idą na pedagogikę a mężczyźni na politechnikę, ale nie dlatego absolwentka informatyki zarabia mniej niż jej kolega w tym samym zawodzie. W podobny sposób można myśleć o absolwentach i absolwentkach politechniki, prawa i nauk społecznych, czy nauk humanistycznych..

Czy administracja publiczna oferuje równą płacę za równą pracę?



- Analiza wynagrodzeń w sektorze publicznym napotyka na barierę danych. Jednostki administracji i samorządowe nie uczestniczą w badaniach ankietowych takich jak Badanie Struktury Wynagrodzeń GUS. Pracownicy tego typu jednostek uchwyteni w BAEL zazwyczaj są na tyle nieliczną i zróżnicowaną grupą, że przeprowadzenie analizy tylko na tej części próby cechowałoby się niską jakością statystyczną.
- Źródłem wiedzy na temat równości płac w administracji publicznej w Polsce może być opublikowany w 2014 r. raport Najwyższej Izby Kontroli. Obejmował on ok 120 tys. osób zatrudnionych w ministerstwach, urzędach i spółkach publicznych. Wg NIK, kobiety zatrudnione w tych jednostkach zarabiają przeciętnie o ok. 11% mniej niż mężczyźni na podobnych stanowiskach. W 80% spośród analizowanych 109 stanowisk w poszczególnych jednostkach sektora publicznego kobiety są wynagradzane niżej niż mężczyźni, a różnice sięgają nawet 30% (na podstawie przeprowadzonej analizy statystycznej wynagrodzeń 120 tys. osób zatrudnionych na umowę o pracę, oraz szczegółowej kontroli płac 891 pracowników 31 jednostek).
- Pomimo takich wyników NIK wnioskuje, że wykryte różnice w wynagrodzeniach nie są efektem „dyskryminacji” kobiet, a wynikają raczej z większego udziału mężczyzn na stanowiskach kierowniczych i specjalistycznych – gdzie zarabia się więcej.
- W raporcie nie uwzględniono jednak w żadnym stopniu, jakie wykształcenie mają osoby zatrudnione w działach obsługowych, a jakie w specjalistycznych. Może być więc tak że różnice w płacach są pochodną nierównego traktowania przy definiowaniu ścieżek kariery (np. kobieta informatyk trafia do działu obsługi, a mężczyzna -do działu specjalistycznego).
- Przede wszystkim NIK nie porównywał „porównywalnych”. Luka płacowa wśród 120 tys. pracowników sektora publicznego wyniosła 11%, ale nikt nie powinien być tym wynikiem zaskoczony. Mniej więcej 10% wynosi nieskorygowana różnica w stawkach godzinowych kobiet i mężczyzn średnio w Polsce. Taka wartość nie mówi jednak zbyt wiele o skali nierówności płacowych. Konieczne jest skorygowanie o cały zestaw charakterystyk pracowników: porównując w ramach stanowisk NIK uwzględnił tylko jedną cechę.
- Dodatkowo w raporcie NIK podano różnice w płacach w ramach podziałów wg stażu pracy, czy wykształcenia. Za każdym razem jednak kontrolowano tylko jedną konkretną cechę, a nie ich zestaw charakteryzujący danego pracownika. Jeśli porównywano osoby na tych samych stanowiskach w ministerstwach – mogły się one różnić m.in. wykształceniem, a kiedy porównywano osoby o tym samym wykształceniu – mogły się różnić m.in. stanowiskiem.
- NIK sugeruje także, że różnice w kierunkach wykształcenia mogą być przyczyną trafiań przez kobiety do mniej płatnych działów, a w konsekwencji – powodem otrzymywania niższej płacy i mniejszych dodatkowych składników wynagrodzeń, takich jak premie czy nagrody. Tymczasem, jak wskazujemy wcześniej, różnice w wykształceniu nie tłumaczą różnic w płacach w Polsce. Nieuzasadniona luka w płacach jest większa pomiędzy prawnikami i prawniczkami, niż gdy porównamy po prostu kobiety i mężczyzn z wyższym wykształceniem. Ta prawidłowość dotyczy absolwentów wszystkich kierunków studiów wyższych w Polsce.
- Dokładniejsze porównanie wykonano dla 59 par kobieta-mężczyzna. W raporcie NIK wskazano, że nawet w tej małej liczbie analizowanych przypadków doszło do ewidentnego naruszenia prawa: nie dotrzymano obowiązku równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie wynagradzania.

RAPORT NAJWYŻSZEJ IZBY KONTROLI

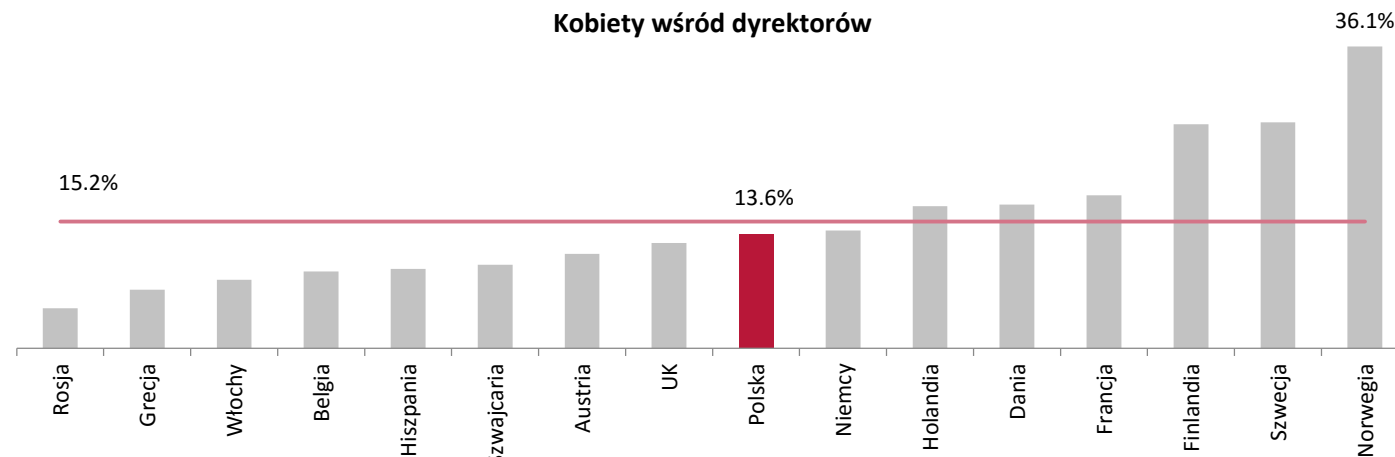
- W ministerstwach na stanowiskach referentów, mężczyźni zarabiają ponad 6% więcej od kobiet. W urzędach centralnych na stanowisku specjalisty mężczyźni zarabiają o 15% więcej.
- Zasadnicze różnice dotyczą też dodatkowych składników wynagrodzeń: mężczyźni otrzymują średnio więcej nagród i o wyższej wartości (w spółkach komunalnych o 18%, w ministerstwach o 7%, w samorządach o 2%).
- W urzędach centralnych, wojewódzkich i spółkach komunalnych mężczyźni częściej korzystają też z dodatkowych świadczeń, np. służbowego telefonu, laptopa, ryczałtu na paliwo, itp.
- W samorządach kobiety częściej korzystają z dofinansowania szkoły czy studiów.

Kto jest w Polsce dyrektorem?



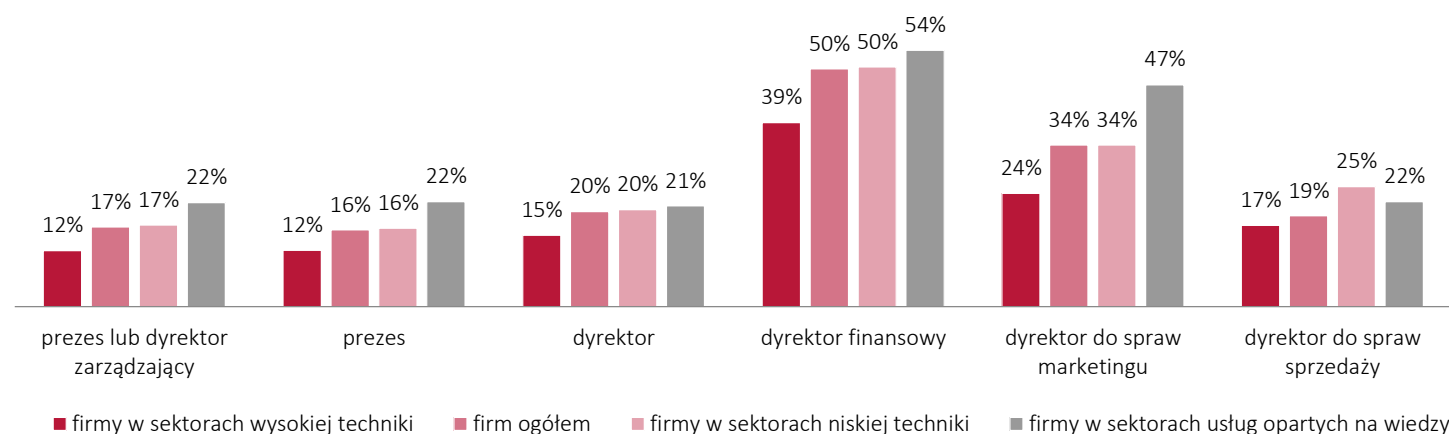
- Zaledwie co szósty prezes polskiej firmy jest kobietą. I choć sytuacja w Polsce jest porównywalna do tej w Niemczech czy Wielkiej Brytanii, odbiega znacząco od Norwegii, Szwecji czy Finlandii, gdzie również nie spełnia parytetu 50%.
- Udział kobiet we władzach spółek ogółem jest nieco niższy wśród spółek giełdowych niż wśród przedsiębiorstw nienotowanych.
- Wiele międzynarodowych studiów porównawczych oraz badań dotyczących sytuacji w poszczególnych krajach wskazuje jednoznacznie, że dostęp kobiet do wysokich stanowisk jest jednym z istotnych aspektów dyskryminacji. Także zarządzanie firmą - zajęcie z pewnością uważane za prestiżowe – jest obszarem zdominowanym przez mężczyzn.
- W Polsce w trzech na cztery przypadkach prezes i wszyscy dyrektorzy są mężczyznami. Wśród prezesów i dyrektorów największych i najbardziej dochodowych firm udział kobiet jest jeszcze niższy. Okazuje się bowiem, że jeśli już najważniejsze decyzje podejmuje kobieta to dotyczą one przeważnie małej lub średniej firmy w sektorze usług nierynkowych. Kobiety będące prezesami lub dyrektorami zarządzającymi bardzo dużymi przedsiębiorstwami są nadal rzadkością. W podziale na branże również znajdujemy dosyć stereotypowy podział. Najmniej kobiet (relatywnie) sprawuje władzę w firmach z najbardziej dochodowych branż związanych z górnictwem czy wytwarzaniem energii elektrycznej, najwięcej natomiast w usługach edukacyjnych, kulturalnych czy rekreacyjnych.

Kobiety wśród dyrektorów



Dane: GMI Ratings' 2013 Women on Boards survey

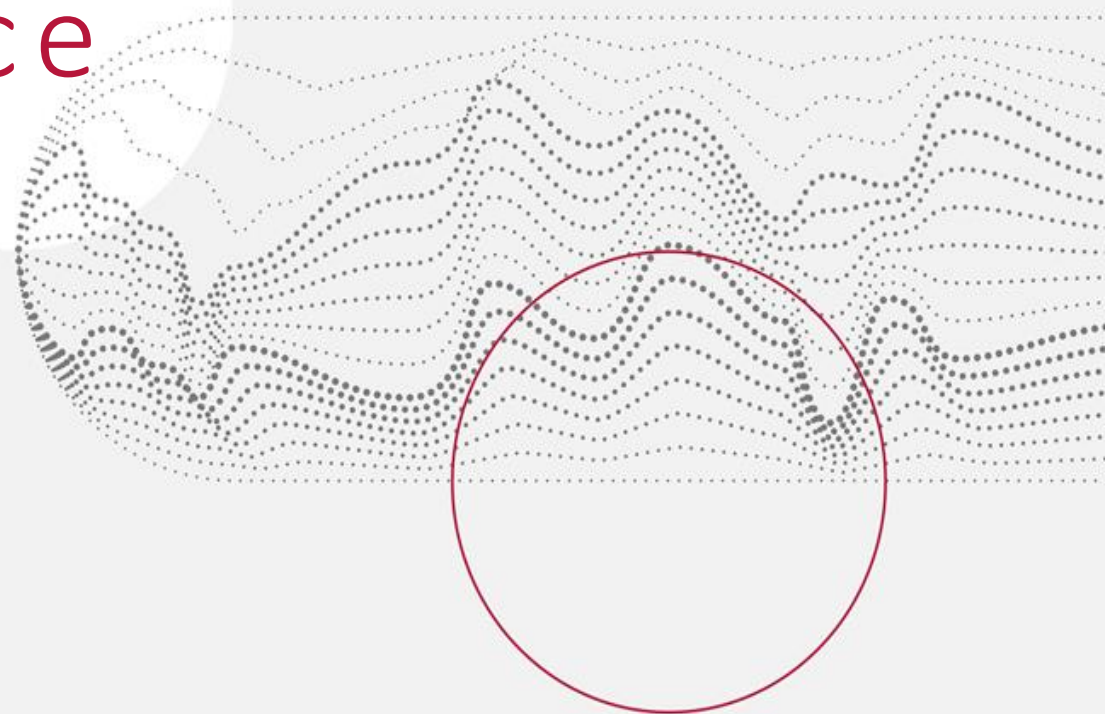
Udział kobiety we władzach firm



Dane: Bureau van Dijk, AMADEUS 2010

Fundacja Liderów Biznesu (2015): Kobiety we władzach spółek giełdowych w Polsce. Dlaczego nie ma zmiany?

Równość płac w Polsce na tle innych krajów Unii Europejskiej



Równość płac w Polsce na tle innych krajów UE

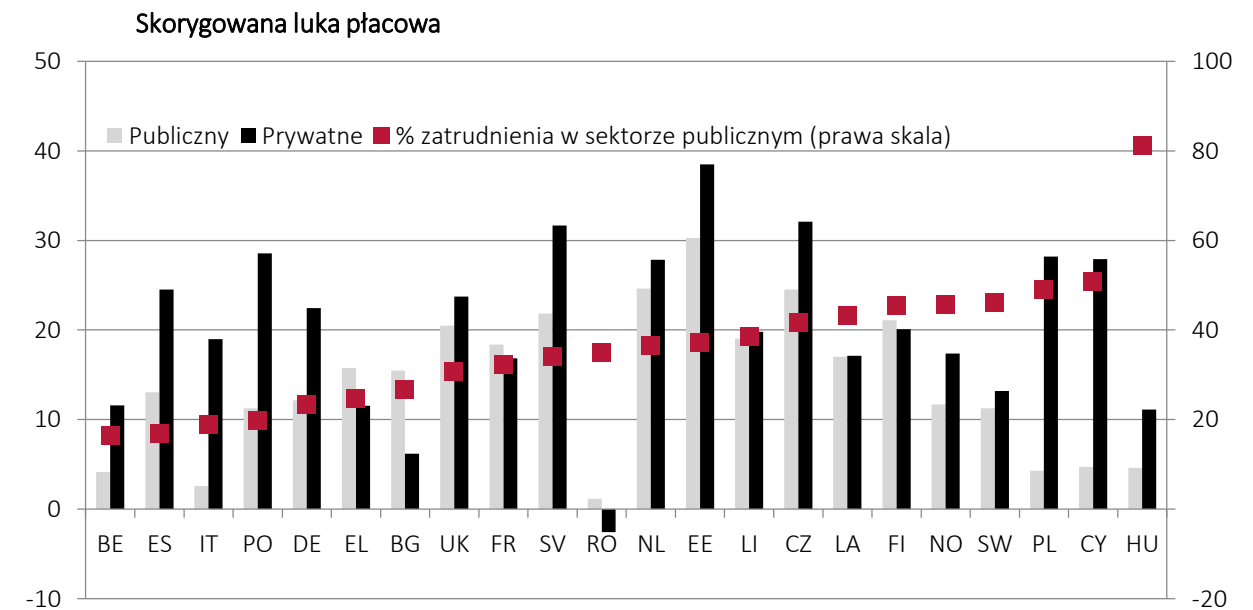
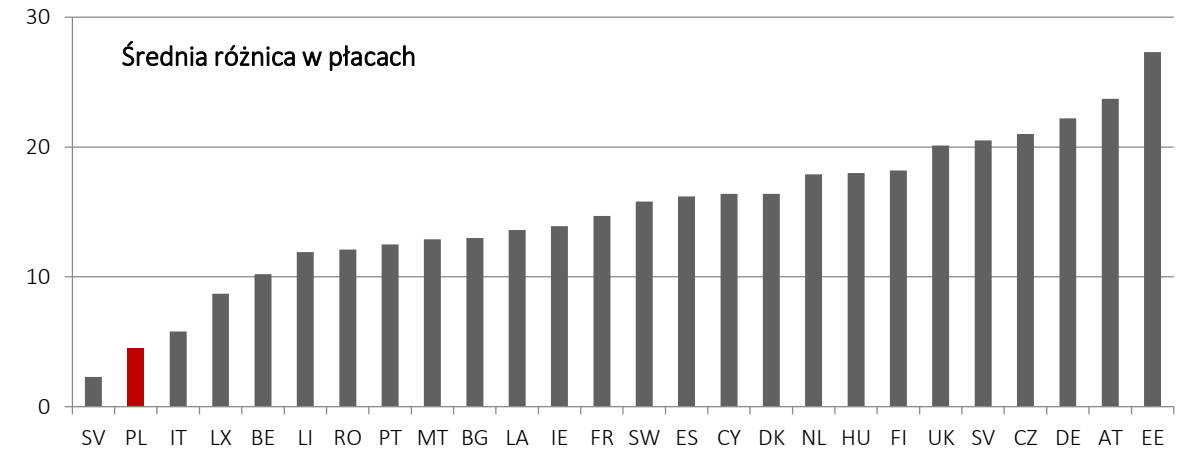


- Choć wg zestawień Komisji Europejskiej na podstawie surowych danych ze sprawozdawczości przedsiębiorstw różnica w średnich wynagrodzeniach między kobietami i mężczyznami nie jest wysoka, oszacowania zarówno w oparciu o dane krajowe jak i wystandaryzowane zbiory międzynarodowe wskazują na znaczną skalę nieuzasadnionej indywidualnymi charakterystykami nierówności płac.
- Nierówność ta jest pochodną nierówności zarówno w przedsiębiorstwach publicznych jak i w sektorze prywatnym, wydaje się jednak, że większą rolę odgrywa ten ostatni – zarówno ze względu na relatywnie większe oszacowania skorygowanej luki płacowej jak i z uwagi na istotną rolę tego sektora w zatrudnieniu w Polsce.
- Na tle innych krajów UE, skorygowana luka płacowa w sektorze publicznym w Polsce należy do względnie niskich (choć jeszcze niższa obserwowana jest m.in. we Włoszech i w Rumunii). Wydaje się także, że udział sektora publicznego w zatrudnieniu w przedsiębiorstwach 9+ jest ujemnie skorelowany ze skorygowanymi miarami nierówności płac.
- Natomiast luka w sektorze prywatnym należy do grupy najwyższych w UE, co jest zgodne z ogólną obserwacją, że nierówności płacowe w Polsce są relatywnie wysokie.

Dane: EU SES, 2012, obejmują podmioty 9+ i zatrudnionych. Stawka godzinowa. Obliczenia za pomocą dekompozycji Ńopo (2008) z wykorzystaniem jako zmienne kontrolne wieku, stażu pracy, wykształcenia oraz formy własności.

Pod pojęciem sektor publiczny rozumie się zazwyczaj administrację centralną, samorządową oraz spółki komunalne, spółki prawa handlowego, których właścicielem w części lub w całości jest skarb państwa (traktuje się zazwyczaj jako składową sektora przedsiębiorstw). Brak jest jednak szczegółowych danych na temat warunków zatrudnienia u tego typu pracodawców. Nie należą do operatu statystycznego w większości krajów, a same rzadko upubliczniają dane dotyczące płac i warunków zatrudnienia.

Także w przypadku danych EU SES, analizę można przeprowadzić jedynie w odniesieniu do pracodawców spółek publicznych (należących do skarbu państwa lub samorządu). Dane na temat pracowników administracji publicznej (czyli sekcje PKD obejmujące administrację publiczną, obronność i zabezpieczenie społeczne) są niedostępne dla znacznej liczby krajów.



Równość płac w sektorze publicznym

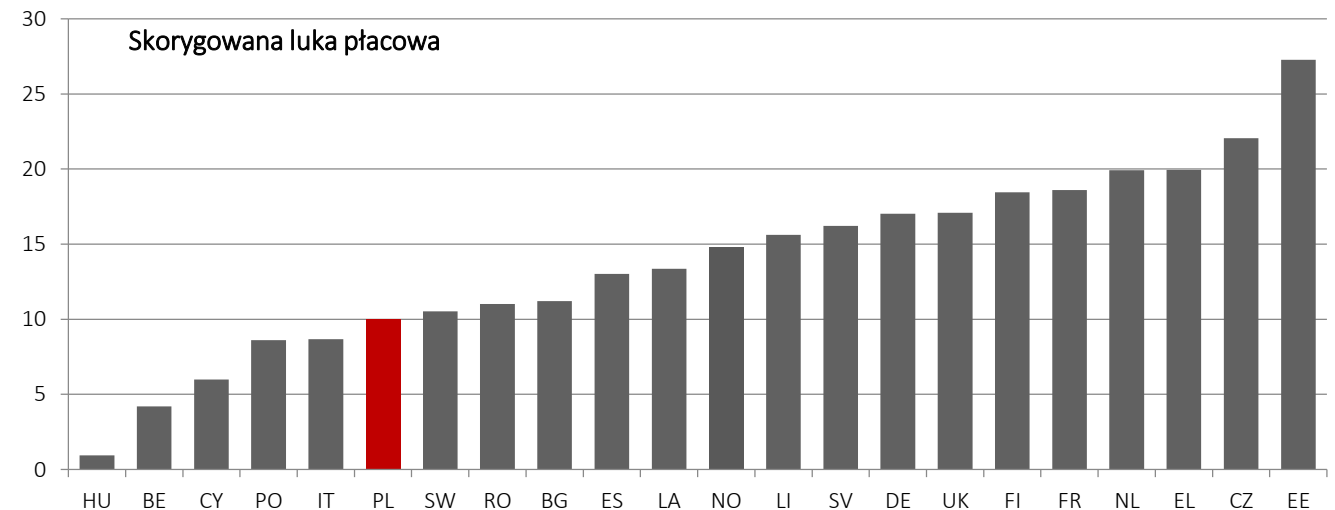
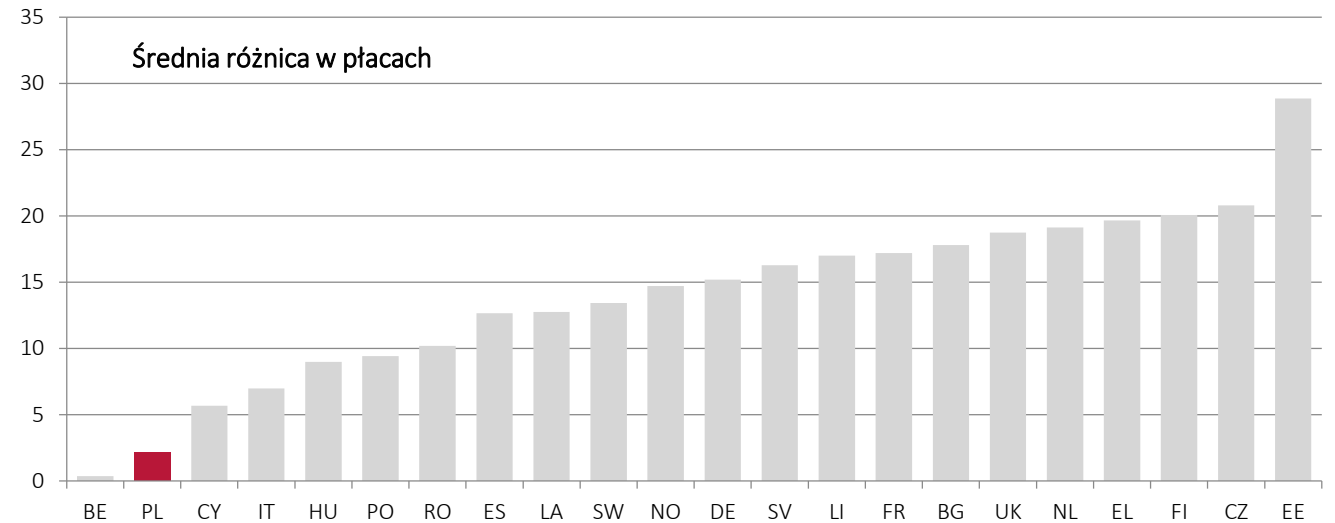


- Zatrudnienie w sektorze publicznym w wielu krajach jest silnie sfeminizowane. Wiąże się to z względnie większą stabilnością zatrudnienia.
- W Polsce skorygowana luka płacowa jest pięciokrotnie wyższa w sektorze publicznym od średniej różnicy w płacach. Choć więc pozostaje na względnie niższym poziomie niż w gospodarce ogółem, znacznie większa część różnicy w płacach pomiędzy kobietami i mężczyznami nie znajduje uzasadnienia w charakterystykach, które można byłoby powiązać z wydajnością.
- Z drugiej strony, nieuzasadniona nierówność płac w sektorze publicznym wydaje się w Polsce niższa niż w innych krajach UE, pozostając na poziomie zbliżonym do Szwecji, a znacznie poniżej Wielkiej Brytanii, Holandii czy Niemiec.

Dane: EU SES, 2012, obejmują podmioty 9+ i zatrudnionych. Stawka godzinowa. Obliczenia za pomocą dekompozycji Nopo (2008) z wykorzystaniem jako zmienne kontrolne wieku, stażu pracy, wykształcenia oraz formy własności.

Pod pojęciem sektor publiczny rozumie się zazwyczaj administrację centralną, samorządową oraz spółki komunalne, spółki prawa handlowego, których właścicielem w części lub w całości jest skarb państwa traktuje się zazwyczaj jako składową sektora przedsiębiorstw). Brak jest jednak szczegółowych danych na temat warunków zatrudnienia u tego typu pracodawców. Nie należą do operatu statystycznego w większości krajów, a same rzadko upubliczniają dane dotyczące płac i warunków zatrudnienia.

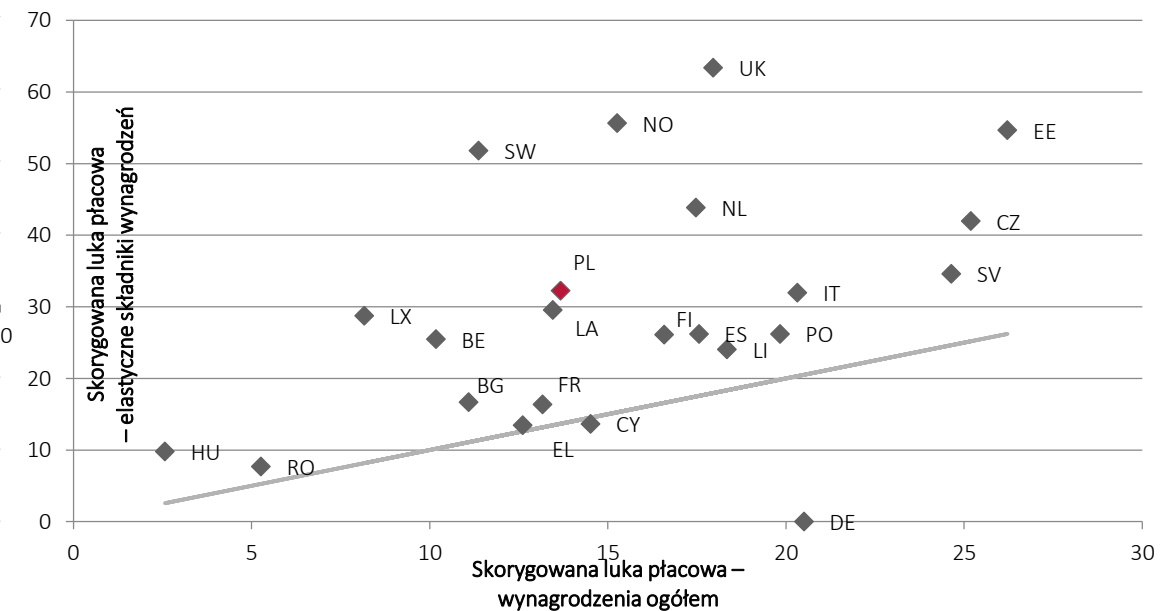
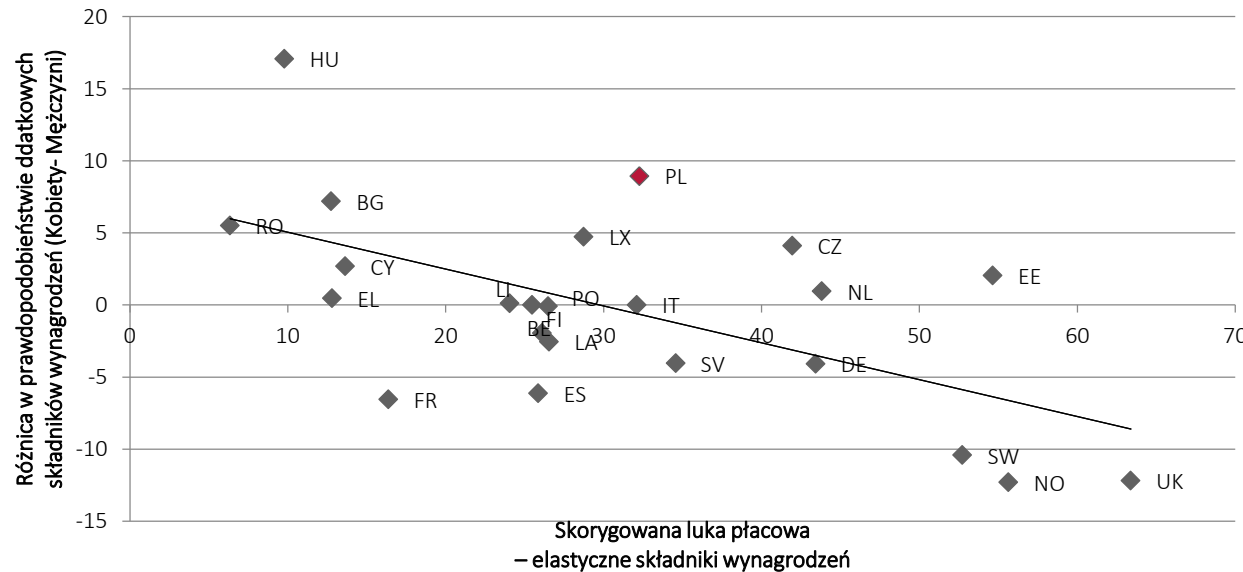
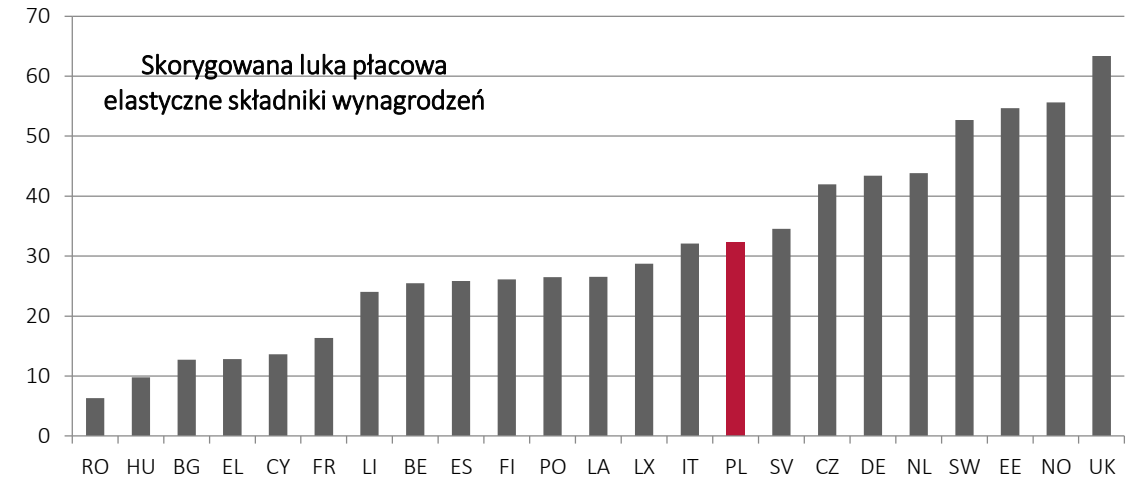
Także w przypadku danych EU SES, analizę można przeprowadzić jedynie w odniesieniu do pracodawców spółek publicznych (należących do skarbu państwa lub samorządu). Dane na temat pracowników administracji publicznej (czyli sekcje PKD obejmujące administrację publiczną, obronność i zabezpieczenie społeczne) są niedostępne dla znacznej liczby krajów.



Rola elastycznych składników wynagrodzeń



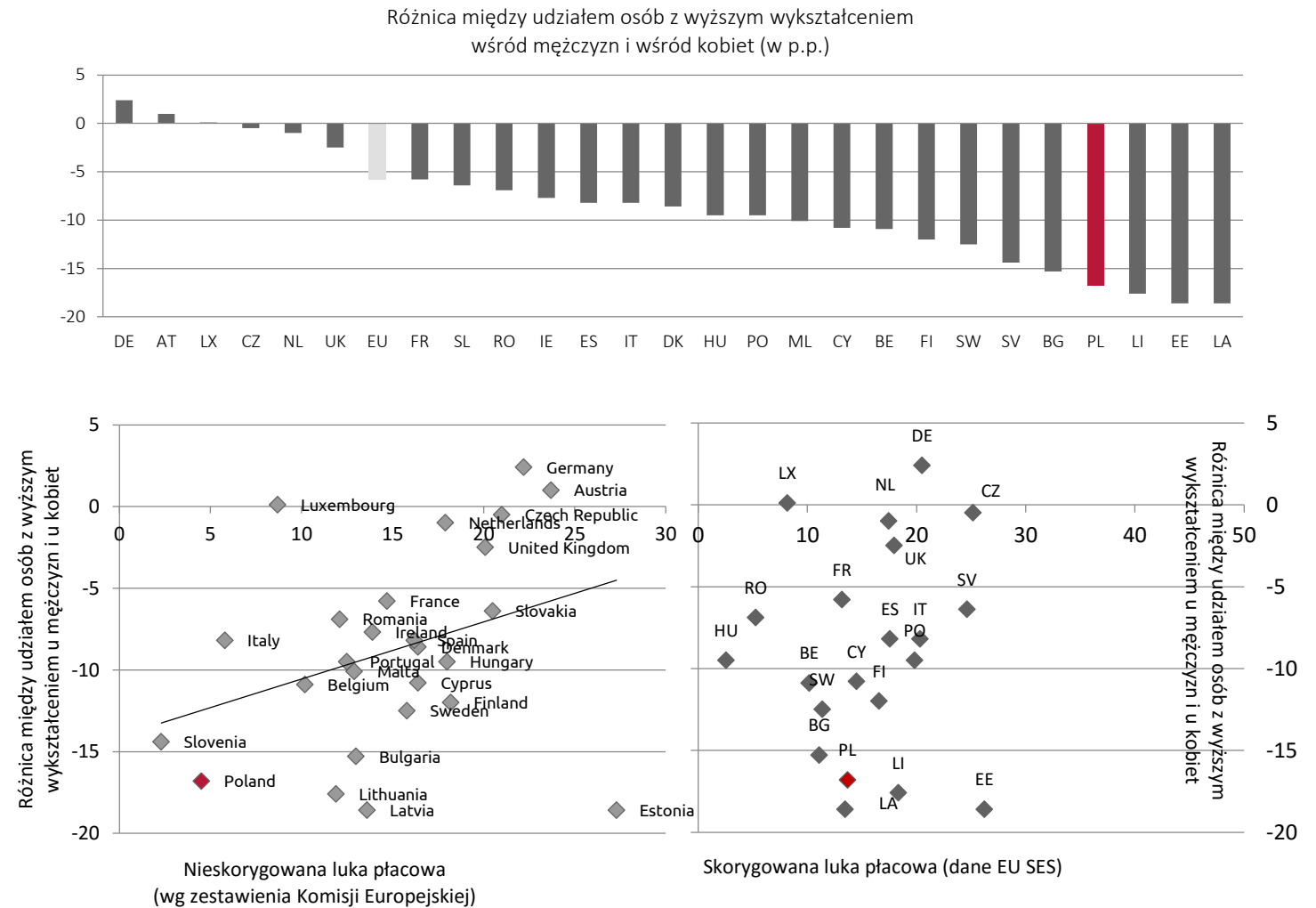
- Elastyczne składniki wynagrodzeń odgrywają w Polsce relatywnie dużą rolę w zapewnianiu elastyczności płacowej. Narodowy Bank Polski w raportach BARP corocznie stwierdza, że stosuje je zdecydowana większość pracodawców i obejmują one ok. 30% wypłacanych wynagrodzeń.
- Wydaje się, że istnieje znaczące zróżnicowanie w prawdopodobieństwie otrzymywania premii i bonusów pomiędzy płciami w różnych krajach UE. Na Węgrzech kobiety odbierają wynagrodzenie w tej formie o niemal 15 pp. częściej niż mężczyźni, podczas gdy odwrotne zależności dotyczą Norwegii czy Wielkiej Brytanii. Na tym tle, w Polsce kobiety otrzymują premie częściej, lecz są one zasadniczo niższe niż w przypadku mężczyzn.
- Skorygowana luka płacowa dla elastycznych składników wynagrodzeń jest także znacznie wyższa w Polsce niż w odniesieniu do płacy zasadniczej.



Wyższe wykształcenie gwarantem wyższych zarobków, ale nie większej równości płac



- Polska wyróżnia się w Unii Europejskiej bardzo dużą różnicą między wykształceniem kobiet i mężczyzn – kobiety są znacznie lepiej wykształcone. W prawie całej UE kobiety częściej zdobywają wyższe wykształcenie, jednak w Polsce i krajach bałtyckich te różnice są szczególnie duże. Jednym z powodów, dla których kobiety w Polsce są tak dużo lepiej wykształcone niż mężczyźni jest zapewne i to, że z niższymi kwalifikacjami mogą nie mieć szans na zatrudnienie.
- Nieskorygowana luka płacowa w UE jest niższa w tych krajach, w których dysproporcja pomiędzy wynikami edukacyjnymi kobiet i mężczyzn jest mniejsza. W prawie całej UE kobiety częściej zdobywają wyższe wykształcenie, jednak w Polsce i krajach bałtyckich te różnice są szczególnie widoczne. Linia trendu sugeruje, że niższa luka płacowa jest związana z większą różnicą w edukacji (i prawdopodobnie również w innych aspektach), a niekoniecznie z równouprawnieniem. W istocie, motywacja by zdobyć jak najwyższe kwalifikacje może być przejawem przekonania, że bez tego nie jest możliwe znalezienie wysoko wynagradzanej pracy (nawet, jeśli dane kwalifikacje nie są niezbędne na konkretnych stanowiskach, kobiety zdobywają je, by być w stanie konkurować o stanowiska pracy z mężczyznami).
- Po skorygowaniu o indywidualne charakterystyki, większa dysproporcja w wykształceniu nie przejawia jasnego wzorca relacji z luką płacową. Pojawia się istotna grupa krajów – wśród nich Węgry, Bułgaria i Rumunia – gdzie pomimo wyższego udziału kobiet wśród pracowników z dyplomem uczelni wyższej, skorygowana luka płacowa pozostaje niska. Z drugiej strony, w gospodarkach takich jak Niemcy czy Holandia, pomimo równych efektów kształcenia na poziomie uniwersyteckim, luka w płacach pozostaje wysoka.



Dane: Komisja Europejska (na podstawie Eurostat), obliczenia skorygowanej luki płacowej własne na podstawie EU SES.

Lepkie podłogi i szklane sufity – perspektywa międzynarodowa



- Zjawiskiem często diagnozowanym w literaturze przedmiotu jest różna skala nierówności płacowych w zależności od poziomu zarobków. Wskazuje się na dwa rodzaje zagrożeń.
 - Pierwszym z nich są tzw. **lepkie podłogi**, czyli sytuacja, w której awans z relatywnie niskich stanowisk jest trudniejszy w przypadku kobiet niż w przypadku mężczyzn. Jednym z powodów dla których mogłoby tak być jest fakt, że okres pierwszych awansów przypada na czas zakładania rodziny i dzietności. W przypadku nierównomiernego podziału obowiązków rodzinnych pomiędzy kobiety i mężczyzn, lepkie podłogi mogą być w tym sensie usprawiedliwione, że kobietom może być trudniej przedstawić przełożonym przesłanki do awansu. Jednak w miarę, jak wiek urodzenia pierwszego dziecka jest stopniowo coraz późniejszy, argument ten powinien tracić na znaczeniu.
 - Drugim zagrożeniem są tzw. **szklane sufity**, czyli zjawisko polegające na braku możliwości awansu przez kobiety powyżej pewnego poziomu w hierarchii stanowisk.
- W Polsce dynamika wzrostu wynagrodzeń w cyklu życia dla kobiet o wysokim wykształceniu i pracujących w zawodach wymagających kreatywności staje się wolniejsza niż dla mężczyzn ok. 30 roku życia. Choć nie należy tych wyników interpretować jako dowodu na występowanie obu zjawisk, sugeruje to stopniowy wzrost skorygowanej luki płacowej z wiekiem. Identyfikacja empiryczna obu zjawisk jest w tym sensie utrudniona, że identyfikacja zależności przyczynowo-skutkowych zaburzana jest przez inne decyzje dotyczące rozwoju kariery. Dlatego oszacowania skorygowanych luk płacowych w odniesieniu do tych dwóch hipotez trzeba traktować z ostrożnością.
- Zagrożenie zjawiskiem lepkich podłóg dla młodych kobiet wydaje się być stopniowo coraz niższe. Z drugiej jednak strony, młode kobiety w krajach Europy Środkowej i Wschodniej wydają się być bardziej zagrożone zjawiskiem szklanych sufitów.

Albrecht, J., Bjorklund, A., & Vroman, S. (2003). *Is There a Glass Ceiling in Sweden?* Journal of Labor Economics, 21(1), 145–177.

Albrecht, J., van Vuuren, A., & Vroman, S. (2009). *Counterfactual distributions with sample selection adjustments: Econometric theory and an application to the Netherlands.* Labour Economics, 16(4), 383–396.

Arulampalam, W., Booth, A. L., & Bryan, M. L. (2007). *Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution.* Industrial and Labor Relations Review, 60(2), 163–186

Hoobler, J. M., Wayne, S. J., & Lemmon, G. (2009). *Bosses' perceptions of family-work conflict and women's promotability: Glass ceiling effects.* Academy of Management Journal, 52(5), 939–957.

Smyk, M., Tyrowicz, J., & Liberda, B. (2014). *Age–productivity patterns in talent occupations for men and women: a decomposition.* Post-Communist Economies. 26(3), 401-414

Manning, A., & Swaffield, J. (2008). *The gender gap in early-career wage growth.* The Economic Journal, 118 (July), 983–1024

Magda I., & Potoczna M. (2014). *Does flexible employment pay? European evidence on the wage perspectives of female workers* IBS Working Papers 3/2014, Instytut Badań Strukturalnych



Co determinuje międzynarodowe różnicowanie nierówności płac? (1) . | :

- Porównanie mężczyzn i kobiet o takich samych cechach z 64 krajów całego świata ujawnia, że skorygowana luka płacowa przyjmuje wartości od ok. 8% do ok. 48%. Nierówność płac jest bardziej widoczna w Azji Południowej i Afryce Subsaharyjskiej, a także wśród pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin oraz pracowników z niskim wykształceniem. Analiza dla grupy krajów Europy Zachodniej oraz Środkowej i Wschodniej wskazuje, że luki płacowe pozostają różnicowane pomiędzy krajami oraz ulegają znacznym zmianom w czasie. Różnicowanie oszacowań skorygowanej luki płacowej pomiędzy krajami stanowi obszar szerokich badań empirycznych i koncepcyjnych.
- Mniejsza rozpiętość płac wśród mężczyzn oraz niższa podaź pracy kobiet wiążą się z niższą (nieuzasadnioną) nierównością w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.
- Ujemną korelację ze skorygowaną luką płacową ma także szersze stosowanie porozumień zbiorowych pracy (ponieważ i one skutkują mniejszą rozpiętością wynagrodzeń).
- Regulacje z orientacją na zwiększanie roli procesów rynkowych mogą zmniejszać nierówność płac, poprzez jej wpływ na konkurencję na rynkach produktów i pracy oraz ogólnie niższy poziom regulacji w gospodarce. Z drugiej strony, mniej regulacji, a interwencja państwa - która idzie w parze z większą orientacją na rynek - może zmniejszyć rolę ustawodawcy i instytucji, które mają wpływ na regulowanie płac, co – jak się okazuje – także zmniejsza różnice w płacach między kobietami i mężczyznami.
- Istotny okazuje się także wpływ liberalizacji, w szczególności zaś przepływów handlowych – w krajach szybciej i szerzej otwierających dostęp do swojego rynku produktom i usługom importowanym, skorygowana luka płacowa jest niższa (przy czym dołożono starań w tym badaniu, by wykazać nie tylko korelacje, ale przede wszystkim efekt przyczynowo-skutkowy).
- Wydaje się, że znaczący wpływ miał także przebieg transformacji czy – szerzej – trajektorie dostosowań na rynku pracy wobec zjawiska znacznej zmiany struktury

gospodarki i, co za tym idzie, popytu na pracę. Podczas gdy z reguły wyższy udział kobiet w rynku pracy wiąże się z niższą skalą nieuzasadnionego różnicowania płac, *ceteris paribus*, ta prawidłowość nie jest zachowana w gospodarkach transformujących się.

- Co ciekawe, także świadomość płci wynikająca z semantyki języka ma moc wyjaśniającą różnicowanie szacunków skorygowanej luki płacowej. W języku polskim neutralność względem płci wymaga dodatkowego wysiłku, np. odpowiedniej modyfikacji zdania lub pisania wszędzie „jej/jego” itp. O ile jednak w języku polskim, płeć rozróżnialna jest w rzeczownikach, czasownikach i przymiotnikach, o tyle w innych językach płeć bywa mniej istotna lub całkiem niezauważalna (np. w większości języków używanych w Azji Południowo-Wschodniej żaden element struktury semantycznej nie pozwala ocenić płci, podobnie jest w niektórych językach skandynawskich, w angielskim płeć jest rozróżniana tylko w zaimkach osoby trzeciej). Badania pokazują, że intensywność płci w danym języku jest silnie skorelowana z oszacowaniami luki płacowej w kraju, który tego języka używa.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2003). Understanding International Differences in the Gender Pay Gap. *Journal of Labor Economics*, 21(1).

Karolina Goraus & Joanna Tyrowicz (2013) "The Goodwill Effect? Female Access to the Labor Market Over Transition: A Multicountry Analysis", WNE Working Papers, 2013-19

Hugo Ńopo & Nancy Daza & Johanna Ramos (2012), "Gender earning gaps around the world: a study of 64 countries," *International Journal of Manpower*, vol. 33(5), 464-513

Doris Weichselbaumer & Rudolf Winter-Ebmer (2005) "A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap," *Journal of Economic Surveys*, vol. 19(3), 479-511, 07.

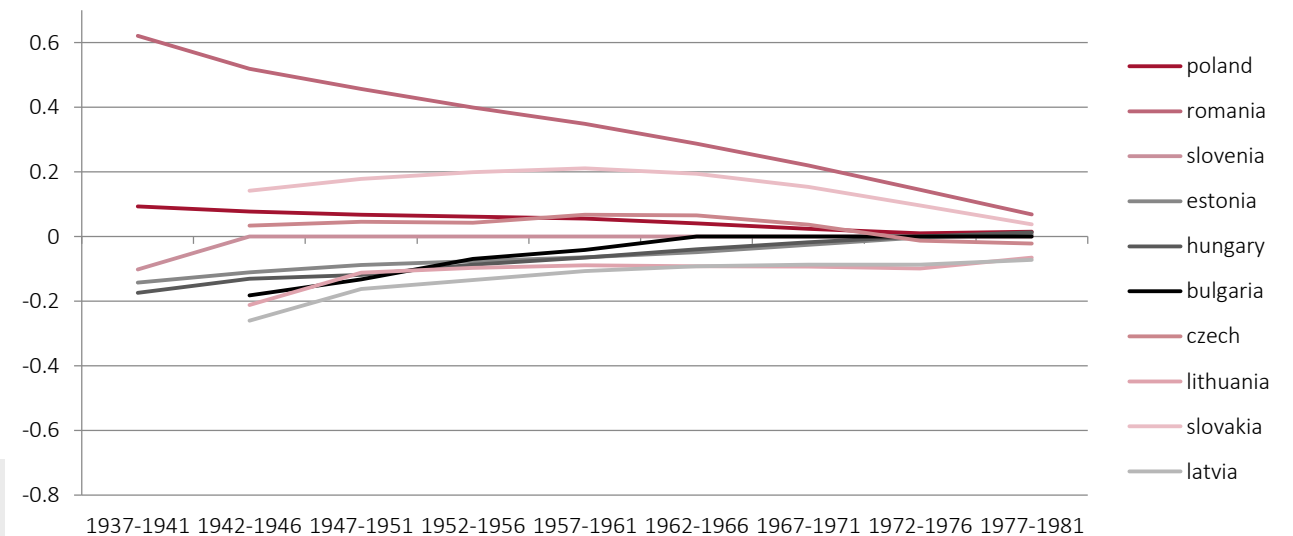
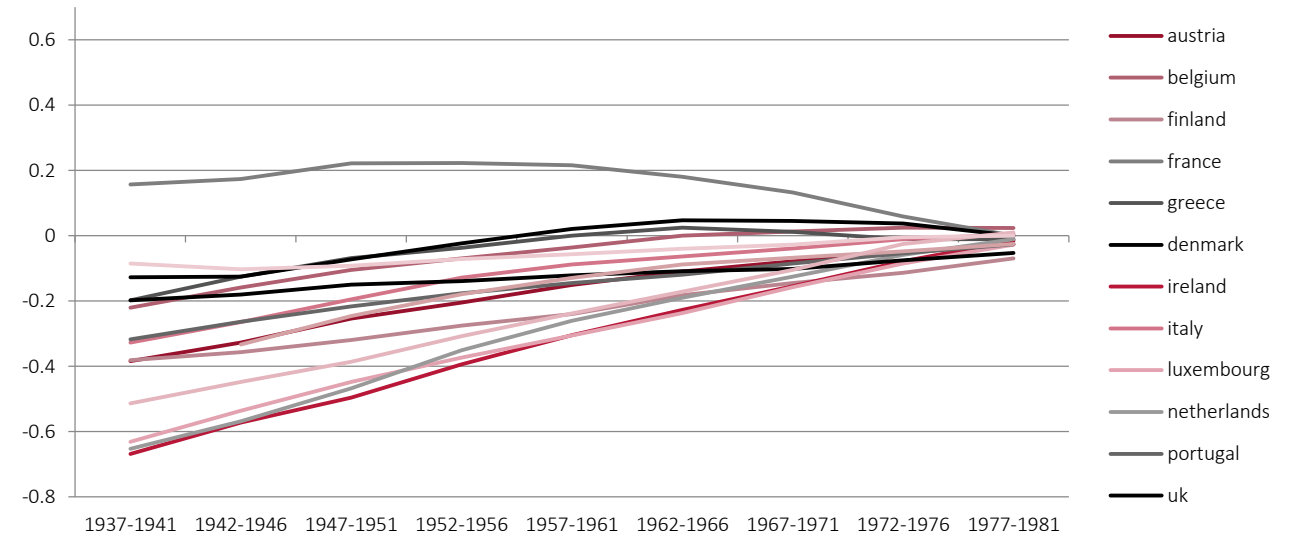
van der Velde, L., Tyrowicz, J., & Siwinska, J. (2015). Language and (the estimates of) the gender wage gap, *Economics Letters*, 136, 165-170.

Martina Zweimüller & Rudolf Winter-Ebmer & Doris Weichselbaumer (2008) "Market Orientation and Gender Wage Gaps: an International Study," *Kyklos*, vol. 61(4), 615-635

Co determinuje międzynarodowe zróżnicowanie nierówności płac? (2)

- Zgodnie z raportem World Development Report 2012 luki między kobietami i mężczyznami na rynku pracy zanikają – i to zarówno w krajach rozwiniętych, jak i rozwijających się. Bardziej szczegółowe spojrzenie na komponenty tych zmian pozwalają jednak sądzić, że wyrównywanie się sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy nie jest regułą, a ponadto zmiany następują w różnym tempie.
- Porównanie krajów UE15 oraz tzw. nowych krajów członkowskich UE pozwala twierdzić, że czynnikiem różnicującym tempo a czasem nawet kierunek zmian na rynku pracy może być sytuacja historyczna kraju – w tym przypadku fakt, czy kraj ma za sobą przeszłość w systemie centralnego planowania. Dotyczy to przede wszystkim różnic w aktywności zawodowej i wskaźniku zatrudnienia, ale także dedykowanego wskaźnika pokazującego powszechność przekonania o równym prawie do pracy dla kobiet i mężczyzn – wśród kobiet. W 2010 roku nadal około 20 do 30% kobiet w krajach EWS zgadzało się z tezą, że w sytuacji gdy dostęp do pracy jest ograniczony (np. w związku z przejściowo trudną sytuacją na rynku) mężczyźni mają większe prawo do pracy niż kobiety. W krajach UE15 ten odsetek jest znacznie mniejszy - średnio znacznie poniżej 10%.
- Jeśli oddzielimy efekty kohortowe od efektów związanych z wiekiem pracowników:
 - w krajach UE15: im młodsza kohorta, tym luka w aktywności i zatrudnieniu mniejsza, co jest zgodne z wynikami prezentowanymi w raporcie Banku Światowego;
 - jednocześnie, w większości analizowanych krajów transformacji kobiety urodzone wcześniej mają bardziej zbliżone do mężczyzn wskaźniki aktywności, niż kobiety urodzone na przełomie lat 70. i 80. (najmłodsza kohorta uwzględniona w badaniu), co oznacza, że w tych krajach sytuacja kobiet nie zmienia się lub nawet pogarsza.
- Polska, jako jedna z nielicznych w grupie krajów transformacyjnych (obok Rumunii czy Estonii) prezentowała wyniki zbliżone do tych dla UE-15. Luka dla stóp aktywności i zatrudnienia jest w tych krajach mniejsza dla młodszych kohort, lecz różnice są niewielkie.

Goraus, K., Smyk, M., & van der Velde, L. (2015). Women in transition and today: what do they want, realize, and experience in the labor market? WNE Working Papers.



Podsumowanie

A decorative graphic on the right side of the slide. It features two solid white circles of different sizes. A horizontal band of a dotted pattern, consisting of multiple wavy lines of dots, overlaps the right circle and extends to the right edge of the slide. A thin red circle is positioned at the bottom right, overlapping the dotted pattern.

Najważniejsze wnioski i rekomendacje



- Podstawowa miara równości płac w Polsce wskazuje, że kobiety zarabiają o ok. 10% mniej niż mężczyźni (różnica w średniej godzinowej stawce płac).
 - Miara ta jest porównywalna pomiędzy danymi BAEL (tj. płace netto, uczestnicy badania mają tendencję, by podawać wartości zaokrąglone) i danymi Badania Struktury Wynagrodzeń (tj. płace brutto, łącznie z dodatkowymi składnikami wynagrodzeń, takimi jak premie czy nagrody, sprawozdania pracodawców).
- Różnica w płacach rośnie, gdy uwzględni się fakt, iż kobiety w Polsce częściej są wyżej wykształcone i pracują w branżach o względnie wyższej wydajności. Po skorygowaniu o te i inne czynniki, przeciętna (skorygowana) luka płacowa pomiędzy kobietami i mężczyznami wynosi ok. 20%.
 - W zależności od zastosowanej metody, roku oraz zakresu zmiennych, można uzyskać oszacowania od ok 16% do ok 24%, z przeciętną na poziomie ok 19%.
 - Takie poziomy nierówności płac utrzymuje się w Polsce na względnie stałym poziomie na przestrzeni ostatnich 20 lat.
 - Są pewne podstawy by twierdzić, że u źródeł nierówności płac mogą stać postawy dyskryminacyjne, lecz nie jest możliwe wprost rozróżnienie, czy chodzi o dyskryminację statystyczną, czy wynikającą z preferencji.
 - Nierówność płac w Polsce nie jest zależna od obserwowanych w analizowanym okresie trendów związanych z relatywnie wyższą skolaryzacją kobiet oraz malejącą i coraz późniejszą dzietnością.
- Nieuzasadniona charakterystykami pracowników, różnica w płacach pomiędzy kobietami i mężczyznami jest w Polsce relatywnie wysoka na tle innych krajów Europy. Choć wśród przedsiębiorstw publicznych należy do najniższych w Europie, to w przedsiębiorstwach prywatnych, których udział w zatrudnieniu jest dominujący, plasuje się znacząco powyżej średniej dla UE, a także wysoko na tle krajów regionu.
- Nierówność płac widoczna jest także w elastycznych składnikach wynagrodzeń. Choć kobiety otrzymują premie i nagrody częściej niż mężczyźni, są one znacznie niższe. Oszacowana wśród zatrudnionych w podmiotach zatrudniających przynajmniej 9 pracowników skorygowana luka w elastycznych składnikach wynagrodzeń wynosi aż 30%.
- Literatura przedmiotu daje pewne podstawy, by twierdzić, że w Polsce kobiety są zagrożone zarówno zjawiskiem lepkich podłóg jak i szklanych sufitów. Nie jest jednak możliwe rozdzielenie na poziomie badań empirycznych, czy zjawisko to wynika ze spowolnionego dostosowywania oczekiwań pracodawców (dyskryminacja statystyczna), czy też ma charakter permanentny (dyskryminacja wynikająca z preferencji).
- Względnie wysoka i stabilna skala (skorygowanych) nierówności płacowych, szczególnie w sektorze prywatnym wydaje się wskazywać na potrzebę działań po stronie polityki państwa. Celem tego raportu nie było opracowanie przeglądu dobrych praktyk i skuteczności poszczególnych rozwiązań instytucjonalnych i legislacyjnych. Mimo to w oparciu o przedstawioną literaturę i badania można wskazać na następujące rekomendacje.
 1. Wprowadzenie i promowanie instrumentów zwiększających równość płac w politykach zatrudnienia i wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw. Ponieważ nierówności płacowe ujawniają się ze szczególną siłą w odniesieniu do tzw. elastycznych składników wynagrodzeń, instrumenty promujące równość powinny obejmować maksymalnie szeroki wachlarz systemów wspierających wiązanie wynagrodzeń z wynikiem w sposób bardziej zobiektywizowany i pozwalający ograniczyć dyskrecjonalność przełożonych.
 2. Rozwój i promocja instrumentów wspierających równość płac szczególnie w odniesieniu do małych i średnich podmiotów na peryferyjnych rynkach pracy. Fakt, że oszacowania skorygowanej luki są niższe w podmiotach 9+ niż w gospodarce ogółem potwierdza intuicję, że w mniejszych podmiotach skala nieuzasadnionego różnicowania płac pomiędzy pracownikami obojga płci może w silnym stopniu wzmacniać normy kulturowe i społeczne stojące u podstaw niższych oczekiwań płacowych i mniej korzystnych negocjacji płacowych w przypadku kobiet.

O Autorach



Instytut Badań Strukturalnych

Think tank, którego działalność koncentruje się m.in. na analizie ekonomicznej rynku pracy, polityki rodzinnej i społecznej, edukacji i demografii. W pracy badawczej skupia się przede wszystkim na mechanizmach i procesach społeczno-gospodarczych oraz skutkach polityki publicznej w danym obszarze. W analizie wykorzystuje nowoczesne narzędzia modelowe, statystyczne, ekonometryczne i informatyczne. Przeprowadził dotychczas szereg badań na zlecenie instytucji międzynarodowych (Bank Światowy, OECD), ministerstw, Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Kancelarii Prezydenta RP, Narodowego Banku Polskiego, organizacji zrzeszających przedsiębiorców oraz innych think tanków, stowarzyszeń i fundacji. Realizuje projekty naukowe ze środków grantowych Komisji Europejskiej, Narodowego Centrum Nauki oraz Development Grant Facility. Współpracuje z czołowymi instytucjami naukowymi z Europy – m.in. Niemiec, Francji, Wielkiej Brytanii, Włoch, Hiszpanii – oraz świata – m.in. z Chile, Hong Kongu, Indii i Południowej Afryki. Od początku istnienia koncentruje się na rzetelnym badaniu rzeczywistości. IBS jest organizacją w pełni niezależną i apolityczną, której nadrzędnym celem jest obiektywizm.

dr Iga Magda

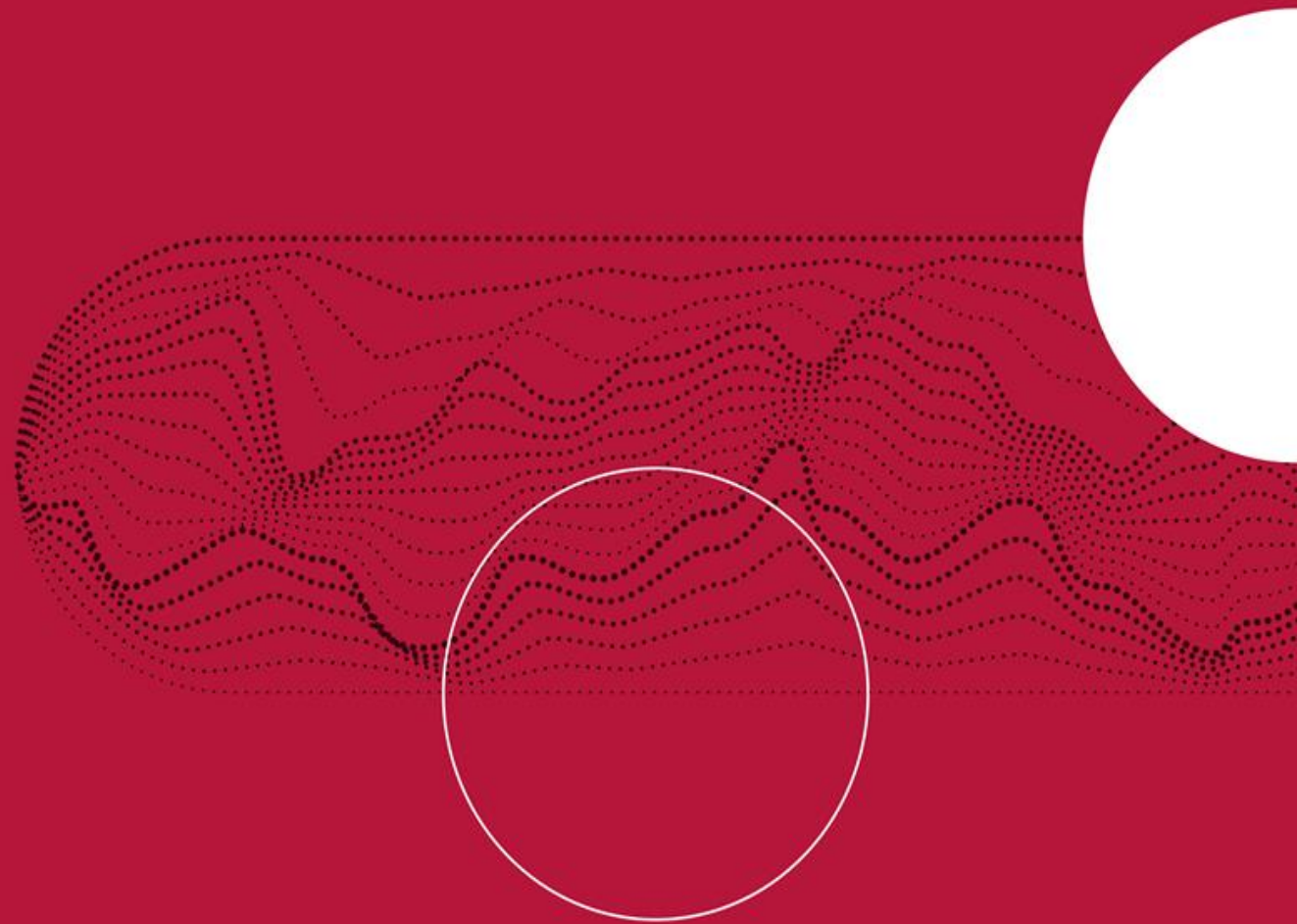
Wiceprezes Fundacji Naukowej Instytut Badań Strukturalnych oraz adiunkt w Katedrze Ekonomii I Szkoły Głównej Handlowej. W pracy badawczej zajmuje się problematyką rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień nierówności i zróżnicowania wynagrodzeń (w tym ze względu na płeć).

dr hab. Joanna Tyrowicz

Adiunkt na Wydziale Nauk Ekonomicznych UW oraz doradca ekonomiczny w Instytucie Ekonomicznym Narodowego Banku Polskiego. W pracy badawczej zajmuje się funkcjonowaniem rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem wysokości i sposobów szacowania nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami. Jej habilitacja dotycząca polskiego rynku pracy otrzymała prestiżową nagrodę Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego im. E Lipińskiego. (2013).

mgr Lucas van der Velde

Doktorant na Wydziale Nauk Ekonomicznych UW i konsultant Banku Światowego. Zajmuje się problematyką rynku pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki rodzinnej (absolwent ekonomii WNE UW). Jego zainteresowania badawcze obejmują obszar rynku pracy, zabezpieczenia społecznego, zdrowia i polityki rodzinnej.



Warszawa, listopad 2015